

ถอดรหัส สถานการณ์ประกอบการ

ปลด
ไข



สนับสนุนโดย
ดำเนินการผลิตโดย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
แผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง:
บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุในสถานประกอบการ
สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม



สารบัญ

คำนำ	3
บทที่ 1 บทนำ	6
บทที่ 2 รู้จักเครื่องตีมแอลกอฮอล์	10
2.1 ความหมายของเครื่องตีมแอลกอฮอล์	11
2.2 ความเป็นมาของเครื่องตีมแอลกอฮอล์	11
2.3 ประเภทของเครื่องตีมแอลกอฮอล์	12
2.4 แอลกอฮอล์มีผลต่อร่างกายอย่างไร	14
2.5 ผลกระทบจากการบริโภคเครื่องตีมแอลกอฮอล์	18
2.6 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีการบริโภคแอลกอฮอล์	23
2.7 คนไทยกับการตีมเครื่องตีมแอลกอฮอล์	25
2.8 แรงงานไทยกับการตีมเครื่องตีมแอลกอฮอล์	28
2.9 การลดและควบคุมปัญหาจากการบริโภคเครื่องตีมแอลกอฮอล์	29
บทที่ 3 รู้จักสถานประกอบการปลอดเหล้า	30
3.1 อย่างไรจึงเรียกว่า สถานประกอบการปลอดเหล้า	33
3.2 จะต้องทำอะไรบ้างจึงจะได้เป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า	35
3.3 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการปลอดเหล้า	38
3.4 ความซุกซุกของการบริโภคเครื่องตีมแอลกอฮอล์ของพนักงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ	43
3.5 เหตุผลในการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า	44
3.6 สรุป	45
บทที่ 4 ทำอย่างไรจึงจะเป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า	46
4.1 แนวคิดในการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า	47
4.2 ขั้นตอนพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า	52
4.3 สรุป	76

บทที่ 5	รหัส “สถานประกอบการปลอดเหล้า”	78
5.1	การทบทวนและสร้างความตระหนัก รับรู้ สถานการณ์/ปัญหา/ ผลกระทบจากการดื่มเหล้าหรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	79
5.2	สรุปบทเรียนและประสบการณ์จากการดำเนินงานที่ผ่านมา	82
บทที่ 6	เรื่องเล่าสถานประกอบการปลอดเหล้า	92
6.1	เรื่องเล่า บริษัท ราชาเซรามิคจำกัด	93
6.2	เรื่องเล่า บริษัท พี.ซี.โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	100
6.3	เรื่องเล่า บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด	108
6.4	เรื่องเล่า บริษัท ยางโอตานิ จำกัดและในเครือโอตานิกรุ๊ปฯ	113
6.5	เรื่องเล่า บริษัท ซัมมิท แหลมอบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด (สาขาระยอง)	118
6.6	เรื่องเล่า บริษัทเคอาร์เอส ลอจิสติกส์ จำกัด	122
6.7	เรื่องเล่า บริษัท ประยูรชัย (1984) จำกัด	124
6.8	เรื่องเล่า บริษัท ซีฟิวอลล์ จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้า RDC ลำพูน	127
ภาคผนวก		
ภาคผนวก 1	ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องห้ามขายหรือห้ามบริโภค เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในพื้นที่ประกอบกิจการโรงงาน	130
ภาคผนวก 2	แบบสำรวจสถานการณ์และพฤติกรรมกรรมการดื่มแอลกอฮอล์ในสถานประกอบการ	131
ภาคผนวก 3	ตัวอย่างแผนปฏิบัติการสถานประกอบการปลอดเหล้า	136
ภาคผนวก 4	รายชื่อภาคีเครือข่ายด้านการควบคุมการดื่มแอลกอฮอล์	144
ภาคผนวก 5	เกี่ยวกับแผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ ในสถานประกอบการ	146
ภาคผนวก 6	รายชื่อสถานประกอบการปลอดเหล้า	148

เอกสารอ้างอิง

คำนำ

ตลอดระยะเวลากว่า 8 ปี (พ.ศ. 2551-ปัจจุบัน) ของการดำเนินงานด้านการป้องกัน และควบคุมปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพในสถานประกอบการ โดยเฉพาะการควบคุม การสูบบุหรี่และการดื่มเหล้าของพนักงาน สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดย แผนงานพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ (ระยะที่ 1) แผนงานพัฒนาการ สร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ (ระยะที่ 2) แผนงานส่งเสริมการขยาย ฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้าและอุบัติเหตุ (ระยะที่ 3) ที่สนับสนุนโดย กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ค้นพบข้อเท็จจริงที่ตอกย้ำว่า หากสถานประกอบการต้องการให้พนักงานของตนมีสุขภาพที่ดี (เพื่อคงไว้ซึ่ง ประสิทธิภาพการทำงานและอื่นๆ) สถานประกอบการนั้นๆ จะต้องจัดให้มีการ ป้องกันและควบคุมพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพของพนักงานร่วมด้วย เช่น ควบคุม และป้องกันการสูบบุหรี่/ดื่มเหล้าของพนักงานทั้งในและนอกเวลาทำงานป้องกันการ ขับขี่ยานพาหนะหรือการเดินทางของพนักงานในสภาพที่เสี่ยงต่อการเกิด อุบัติเหตุ นอกจากนี้ การดำเนินงานเพื่อควบคุมพฤติกรรมเสี่ยงดังกล่าว จะต้องทำ อย่างเป็นระบบ ครบวงจร (ทำทั้งการป้องกันผู้เสพหน้าใหม่ และลดผู้เสพหน้าเก่า ทำทั้งด้านสภาพแวดล้อมในโรงงาน การมีระบบสื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง และการสนับสนุนช่วยเหลือให้ลดละเลิกจากปัจจัยเสี่ยง ไม่ว่าจะเป็นเหล้า บุหรี่ หรืออื่นๆ ฯลฯ) ทำอย่างมีส่วนร่วม และที่สำคัญคือ ทำอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ในการควบคุมหรือป้องกันพฤติกรรมเสี่ยงแต่ละประเภท มีรายละเอียด ปฏิกัยย่อยของการดำเนินงานหรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไป

เพื่อให้องค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบวิธีการเคล็ดลับ การดำเนินงานด้านการควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการที่รวบรวมจากการถอดบทเรียนสถานประกอบการปลอดเหล้าที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ ภายใต้แผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า และอุบัติเหตุในสถานประกอบการ ได้เผยแพร่สู่สถานประกอบการอื่นๆ สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม จึงได้จัดทำคู่มือดำเนินงานด้านการควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการขึ้น โดยใช้ชื่อว่า ถอดรหัสสถานประกอบการปลอดเหล้า สำหรับให้คณะทำงานหรือบุคลากรทางด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรด้านความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการได้เรียนรู้และใช้แนวทางพร้อมเรื่องเล่าต่างๆจากสถานประกอบการที่มีประสบการณ์ในการควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงาน ที่นำเสนอในคู่มือฉบับนี้เป็นต้นแบบในการขับเคลื่อนสถานประกอบการตนเองให้เป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า หรือสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพต่อไป

สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยแผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า และอุบัติเหตุ ในสถานประกอบการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าสถานประกอบการหรือหน่วยงานต่างๆ ที่มีความสนใจและตั้งใจที่จะส่งเสริมสุขภาพพนักงานของตนเอง ด้วยการควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงาน จะได้ใช้ประโยชน์จากคู่มือฉบับนี้ เป็นเข็มทิศชี้แนวทางให้แก่คณะทำงานของสถานประกอบการในการขับเคลื่อนงานด้านการคุ้มครองสุขภาพของพนักงาน ให้สำเร็จได้ตามที่มุ่งหวัง

บทที่

1

บทนำ

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 จนถึงปัจจุบัน สถานประกอบการที่ ได้ร่วมกับสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยการสนับสนุน ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ จำนวน รวม 1,241 แห่ง (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 - 2558 จากการ ทำโครงการ 3 ระยะ) ได้ทำการป้องกันและควบคุมปัจจัย และพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ การพนัน และอื่นๆ นำมาซึ่งความสำเร็จในการคุ้มครองสุขภาพของ พนักงานได้ในระดับต่างๆ กัน ตามความเข้มข้นของการทำงาน ของสถานประกอบการเอง เช่น ทำให้พนักงานที่ไม่สูบบุหรี่ ห่างไกลหรือปลอดภัยจากควันบุหรี่ จากนโยบายสถานประกอบการ ปลอดบุหรี่ หรือสามารถลดอุบัติเหตุจากการเดินทางหรือ ลดอุบัติเหตุในที่ทำงานจากนโยบายสถานประกอบการ ปลอดเหล้า จนกระทั่งสามารถช่วยให้พนักงานที่ติดเหล้า ติดบุหรี่ ลด ละ เลิกเหล้า หรือ ลด ละ เลิกบุหรี่ได้สำเร็จ

จากจำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการทั้ง 3 ระยะ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 พบว่า มีจำนวน 253 แห่ง ที่มีการควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงาน (โดยเฉพาะระหว่างปี พ.ศ. 2553-2558 ซึ่งเป็นการดำเนินงานในระยะที่ 2 และ 3 ของแผนงานฯ ที่ได้มีการส่งเสริมการควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการร่วมด้วย) จนสามารถช่วยให้พนักงานเลิกเหล้าได้สำเร็จ 1,274 คน จากจำนวนพนักงานที่ดื่มเหล้า 11,420 คน (ข้อมูลจากสถานประกอบการที่มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนให้พนักงานเลิกดื่มจำนวน 83 แห่ง โดยแบ่งเป็นสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการในระยะที่ 2 ระหว่างปี 2553-2556 จำนวน 53 แห่ง และสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการในระยะที่ 3 ระหว่างปี พ.ศ.2556-2558 จำนวน 30 แห่ง) เพื่อให้แนวคิด ประสบการณ์ แนวทางและกระบวนการทำงานด้านการควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการได้เป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการอื่นๆ โดยเฉพาะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการด้านการสร้างเสริมสุขภาพของพนักงาน หรือด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

ในการทำงาน รวมทั้งทั้งทางด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยแผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุในสถานประกอบการ (แผนงาน/โครงการระยะที่ 3) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ รวมทั้งสถานประกอบการปลอดเหล้า 253 แห่ง จึงได้จัดทำคู่มือคณะทำงานสถานประกอบการปลอดเหล้า ฉบับนี้ขึ้น โดยใช้ชื่อว่า “ถอดรหัสสถานประกอบการปลอดเหล้า” และในการจัดทำ ได้อาศัยข้อมูลส่วนใหญ่ที่ได้จากการถอดบทเรียนการดำเนินงานด้านการควบคุมปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพของสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพที่มีการควบคุมการดื่มสุราของพนักงาน ที่ได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ กับสมาคมฯ ในระยะที่ 2 (พ.ศ. 2553-2556) และโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้า และอุบัติเหตุ ในระยะที่ 3 (พ.ศ. 2556-2558) โดยเฉพาะข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดเหล้า ในระดับหน่วยงาน



นอกจากนี้ ยังได้อาศัยข้อมูลที่ได้มีการศึกษา รวบรวม หรือ ถอดบทเรียนมาก่อนหน้า จากหน่วยงานต่างๆ ทั้งหน่วยงาน ที่มีภาระหลักเกี่ยวกับการควบคุมการดื่มสุรา สถาบันการศึกษา และภาคีเครือข่ายที่กำลังขับเคลื่อนสังคมไทยสู่สังคม ปลอดภัย ทั้งที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุน สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพและได้รับการสนับสนุน จากแหล่งทุนอื่นๆ โดยข้อมูลชุดนี้เหล่านี้ ได้แก่ ความรู้ พื้นฐานเกี่ยวกับเหล้า พิษภัยจากการดื่ม ข้อมูลทางด้าน สถานการณ์การบริโภคสุรา ตลอดจนข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการ เลิกเหล้า โดย คู่มือคณะทำงานสถานประกอบการปลอดภัย หรือ หนังสือ “ถอดรหัสสถานประกอบการปลอดภัย” ฉบับนี้ แบ่งเนื้อหาสาระภายในเล่ม ออกเป็น 6 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำ นำเสนอที่มาของการจัดทำคู่มือสถาน ประกอบการปลอดภัย แหล่งข้อมูล และเนื้อหาโดยสรุป ที่นำเสนอในบทที่ 1 ถึง บทที่ 6

บทที่ 2 รู้จักเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ นำเสนอข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ตั้งแต่ความหมาย ความเป็นมา ประเภทของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ จนถึงผลของแอลกอฮอล์ ต่อร่างกาย ทั้งนี้เพื่อให้คณะทำงานควบคุมและลดปัญหา การดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการ หรือบุคลากร ที่เกี่ยวข้อง เช่น บุคลากรทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ ที่ต้องการดำเนินงานด้านการป้องกันและควบคุมการบริโภคเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ ได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องดื่มชนิดนี้ ก่อนที่จะลงมือขับเคลื่อนภาวะปลอดภัยในที่ทำงานตนเอง นอกจากนี้ ในบทนี้ยังนำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับผลกระทบ จากการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่มีต่อสุขภาพ สังคม และ เศรษฐกิจ โดยเฉพาะผลกระทบต่อประสิทธิภาพการผลิตของ สถานประกอบการ ซึ่งเป็นเหตุผลสำคัญที่สถานประกอบการ จะต้องหันมาควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของ พนักงาน โดยในช่วงท้ายของเนื้อหาในบทนี้ นำเสนอข้อมูล เกี่ยวกับสถานการณ์และพฤติกรรมการบริโภคเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ของคนไทยและแรงงานในสถานประกอบการ ที่ได้มีการสำรวจและศึกษาในช่วงเวลาที่ผ่านมา พร้อมทั้ง แนวทางและมาตรการต่างๆ ที่ได้มีการดำเนินการแล้วใน ประเทศไทย ทั้งนี้ เพื่อป้องกัน ควบคุม และลดปัญหาจาก การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของคนไทย

บทที่ 3 สถานประกอบการปลอดภัย นำเสนอ ข้อมูลเพื่อสร้างความเข้าใจตรงกันต่อคำนิยามของ “สถาน ประกอบการปลอดภัย” และกิจกรรมหรือกระบวนการที่ สถานประกอบการจะต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อพัฒนาหน่วยงาน ตนเองให้เป็นสถานประกอบการปลอดภัย ตามความหมาย ดังกล่าว นอกจากนี้ ยังนำเสนอข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบ



การที่เข้าร่วมโครงการ และมีการดำเนินงานด้านการควบคุม และลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงาน รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับ ความชุกของการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และแรงจูงใจ ในการดำเนินงานด้านนี้ของสถานประกอบการที่เข้าร่วม โครงการ

บทที่ 4 ทำอย่างไร จึงจะเป็นสถานประกอบการ ปลอดภัย เป็นส่วนสำคัญของหนังสือฉบับนี้ โดยเป็นการ นำเสนอแนวคิดและหลักการ รวมทั้งขั้นตอนในการขับเคลื่อน สถานประกอบการปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถ ควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานได้อย่าง เป็นรูปธรรม นำไปสู่การลดความชุกของพนักงานที่ดื่มเหล้า หรืออย่างน้อยลดผลกระทบ หรือปัญหาจากการที่มีพนักงาน ดื่มเหล้าได้สำเร็จ

บทที่ 5 ปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาสถานประกอบการ ปลอดภัย นำเสนอปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานประกอบการ ปลอดภัยที่เข้าร่วมโครงการ สามารถควบคุมและลดปัญหา การดื่มเหล้าของพนักงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเป็นปัจจัย ที่เกี่ยวกับสถานประกอบการโดยตรง (ปัจจัยภายใน) และ ปัจจัยจากภายนอก รวมทั้งนำเสนอวิธีการ และเทคนิคต่างๆ ที่คณะทำงานได้คิดค้น และนำไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบท ของสถานประกอบการตนเอง

บทที่ 6 เรื่องเล่าสถานประกอบการปลอดภัย นำเสนอตัวอย่างการดำเนินงานของสถานประกอบการ ปลอดภัย 8 แห่ง ที่สามารถควบคุมและลดปัญหาการ ดื่มเหล้าของพนักงานได้อย่างเป็นรูปธรรม หรือมีการดำเนิน งานด้านนี้อย่างจริงจัง โดยมีเนื้อหาที่เริ่มจากแรงจูงใจหรือ แรงบันดาลใจ ตลอดจนความเป็นมาของการควบคุมการ ดื่มเหล้าของพนักงานของสถานประกอบการทั้ง 8 แห่ง กระบวนการดำเนินงานที่ใช้ รวมถึงอุปสรรคในการดำเนิน งานและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งจะเป็ประโยชน์สำหรับ สถานประกอบการอื่นๆ ได้เรียนรู้และใช้เป็นกรณีศึกษาต่อไป



บทที่ 2

รู้จักเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

เครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นเครื่องดื่มที่ได้จากกระบวนการหมักของจุลินทรีย์ ซึ่งปลายทางของกระบวนการดังกล่าวจะได้ผลิตภัณฑ์ คือ เอทิลแอลกอฮอล์ (Ethyl Alcohol) เมื่อความเข้มข้นแอลกอฮอล์เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาการหมักจะสามารถฆ่าเซลล์จุลินทรีย์ที่เป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการหมักดังกล่าวได้ทั้งหมด ทำให้มนุษย์สามารถดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ได้ โดยไม่ต้องผ่านกระบวนการฆ่าเชื้อ อย่างไรก็ตาม แอลกอฮอล์ที่ดื่มเข้าไปก็มีผลเป็นพิษต่อเซลล์มนุษย์ได้ด้วยเช่นกัน ถึงแม้มนุษย์จะมีระบบที่สามารถกำจัดสารพิษเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องอยู่ภายใต้ความเข้มข้นที่จำกัดเท่านั้น คือ ไม่เกิน 60 เปอร์เซ็นต์ และจะต้องเป็นเอทิลแอลกอฮอล์เท่านั้น



2.1 ความหมายของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

แอลกอฮอล์ (Alcohol) หมายถึง สารอินทรีย์ชนิดหนึ่ง ลักษณะเป็นของเหลวใส กลิ่นฉุน ระเหยง่าย จุดเดือด 78.5 องศาเซลเซียส ชื่อเต็มคือ เอทิลแอลกอฮอล์ แต่มักเรียกสั้นๆ ว่าแอลกอฮอล์ โดยปกติเกิดจากการหมักสารประเภทแป้ง หรือน้ำตาลผสมยีสต์ มักเรียกกันว่าแป้งเชื้อหรือเชื้อหมัก เป็นองค์ประกอบสำคัญของสุราและเมรัยทุกชนิด เมื่อดื่มเข้าไป จะทำให้เกิดอาการมึนเมา ใช้ประโยชน์เป็นตัวทำละลายและเป็นเชื้อเพลิง เป็นต้น

เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (Alcohol Beverage) องค์การอนามัยโลกได้ให้ความหมายว่า เป็นของเหลวที่มีส่วนผสมของแอลกอฮอล์ชนิดดื่มหรือเอทานอลหรือเอทิลแอลกอฮอล์ ใช้เพื่อการดื่ม ส่วนใหญ่ได้มาจากการหมัก (Fermentation) ได้แก่ เบียร์ที่ได้มาจากการหมักเมล็ดข้าว เช่น ข้าวมอลต์ ข้าวบาเลย์ ไวน์ได้มาจากการหมักผลไม้ เช่น ผลองุ่น ลูกเบอร์รี่ ไซเดอร์ได้มาจากการหมักแอปเปิ้ล สาเกได้มาจากการหมักข้าว ส่วนเครื่องดื่มที่ได้มาจากการหมักแล้วกลั่น เช่น วอดก้า ได้มาจากวัตถุดิบเมล็ดข้าวหรือมันฝรั่ง วิสกี้ได้มาจากวัตถุดิบข้าวไรย์หรือข้าวโพด รัม ได้มาจากวัตถุดิบอ้อย บรั่นดีได้มาจากวัตถุดิบผลองุ่น

สุรา หมายถึง เครื่องดื่มชนิดหนึ่งซึ่งมีเอทิลแอลกอฮอล์ผสมอยู่หรือที่เรียกสั้นๆ ว่า แอลกอฮอล์

เหล้า หมายถึง ของเหลวที่สามารถดื่มกินได้ มีส่วนประกอบของแอลกอฮอล์ เมื่อดื่มกินแล้ว ทำให้เกิดความมึนเมา ซึ่งความมึนเมานี้ ขึ้นกับปริมาณและระดับของแอลกอฮอล์ที่เป็นส่วนประกอบของเหล้า

สรุปได้ว่าเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ หมายถึง เครื่องดื่มทุกชนิดที่ผ่านกระบวนการหมัก กลั่น โดยมีเอทิลแอลกอฮอล์เป็นส่วนผสม ตั้งแต่ 0.5 ดีกรี ถึง 60 ดีกรี และสามารถดื่มกินได้ เช่น สุราชนิดต่างๆ เบียร์ ไวน์ เหล้า เป็นต้น

และในคู่มือ ถอดรหัสสถานประกอบการปลอดเหล้า ฉบับนี้ ใช้คำว่า เหล้า สุรา และเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ทดแทนกันไป มาตามความเหมาะสม โดยมีความหมายเดียวกันกับความหมายของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

2.2 ความเป็นมาของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

นักวิทยาศาสตร์นั้นได้รู้วาทธรรมาชาติรู้จักสร้างเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มานานนับล้านปีมาแล้ว แต่ยังไม่สามารถพบหลักฐานที่แสดงให้เห็นชัดว่า มนุษย์เริ่มรู้จักการดื่มแอลกอฮอล์ตั้งแต่เมื่อใด แต่เชื่อว่าเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับมนุษย์มาอย่างยาวนาน และมนุษย์รู้จักการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มาตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์

มนุษย์ในสมัยก่อนประวัติศาสตร์ อาจรู้จักเครื่องดื่มแอลกอฮอล์โดยบังเอิญ จากการต้มน้ำผึ้งที่ถูกปล่อยทิ้งในอากาศเป็นระยะเวลาต่างๆ จนกระทั่งมีปริมาณแอลกอฮอล์เพิ่มขึ้น และพบวิธีการทำแอลกอฮอล์โดยใช้วิธีหมักผลไม้เป็นเวลานานๆ ก็สามารถทำให้มีแอลกอฮอล์ไว้มากินได้ทันที นักวิทยาศาสตร์ได้ศึกษาถึงจุดเริ่มต้นของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์จากการหมักผลไม้พบว่า เกิดขึ้นเมื่อประมาณ 8,000 ปีมาแล้ว โดยชนชาติอาร์เมเนีย ซึ่งเป็นชนชาติแรกที่รู้จักการปลูกองุ่น เพื่อการบริโภคในครัวเรือน ทำให้มีการค้นพบวิธีการหมักองุ่นโดยอาศัยกระบวนการย่อยสลายทางจุลินทรีย์ จึงน่าจะเป็นจุดเริ่มต้นของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ประเภทไวน์ครั้งแรกในโลก ต่อมาเมื่อมนุษย์รู้จักการเพาะปลูกข้าว เมื่อ 5,000 ปีที่แล้ว ที่มีการปลูกข้าวสาลีและข้าวบาเลย์กันอย่างแพร่หลายในบริเวณทั้ง 2 ฝากฝั่งของแม่น้ำไนล์ ซึ่งอยู่ในบริเวณประเทศอียิปต์ รวมถึงประเทศอิรักในปัจจุบัน ทำให้สามารถสันนิษฐานได้ว่า จุดเริ่มต้นของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ประเภทเบียร์ได้กำเนิดขึ้นในบริเวณดังกล่าวนั่นเอง

อย่างไรก็ตามตลอดเวลา 8,000 ปีที่ผ่านมา มนุษย์รู้ดีว่าการหมักผลไม้และธัญพืช จะได้ปริมาณแอลกอฮอล์ค่อนข้างต่ำ และไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เพียงพอใน

ระหว่างการต้ม จึงคิดหาวิธีการที่จะเพิ่มความเข้มข้นให้สูงขึ้น ซึ่งในปี พ.ศ. 1240 ก็ได้มีการคิดค้นวิธีการเพิ่มความเข้มข้นของแอลกอฮอล์ ด้วยการต้มแอลกอฮอล์ผสมกับน้ำ ซึ่งจะทำให้ได้น้ำที่มีความเข้มข้นของแอลกอฮอล์สูง เมื่อกระทบกับความเย็นในอากาศ ก็จะทำให้เกิดการควบแน่น หยดลงมาเป็นของเหลวที่มีปริมาณแอลกอฮอล์เพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้ได้ของเหลวที่มีความเข้มข้นของแอลกอฮอล์สูงยิ่งกว่าเมื่อตอนเริ่มต้นของเหลวผสม ทั้งนี้ เชื่อกันว่า การคิดค้นวิธีเพิ่มความเข้มข้นของแอลกอฮอล์ เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ประชากรโลกติดแอลกอฮอล์เพิ่มขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่าการต้มและการกลั่น จะทำให้เพิ่มความบริสุทธิ์และสามารถดื่มได้อย่างปลอดภัยมากขึ้น

2.3 ประเภทของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์


เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ คนไทยจะรู้จักกันในนาม “สุรา เมรัย” ซึ่งเป็นคำที่คนไทยส่วนใหญ่มักจะพูดกันจนติดปาก และเป็นคำที่ใช้แทนการเรียกชื่อเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่นิยมดื่มทั่วไป จนบางครั้งก็กลายเป็นคำๆ เดียวกัน ทั้งที่จริงแล้วคำว่าสุราและเมรัยนั้นเป็นคำ 2 คำที่มีความหมายแตกต่างกัน ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายของคำว่าสุรา หมายถึงเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ได้จากการกลั่น ส่วนคำว่าเมรัยนั้น หมายถึงเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ได้จากการหมัก จะเห็นได้ว่าคำ 2 คำนี้นอกจากจะมีความหมายต่างกันแล้ว ปริมาณแอลกอฮอล์ กรรมวิธีการผลิต และความนิยมก็แตกต่างกันตามแต่ละพื้นที่อีกด้วย


ปัจจุบัน เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในท้องตลาด มีมากมายหลากหลายชนิด ซึ่งแต่ละชนิดก็จะมีวัตถุดิบ กระบวนการผลิต รวมถึงปริมาณแอลกอฮอล์ที่แตกต่างกัน และถึงแม้จะเป็นชนิดเดียวกัน หากมีต้นกำเนิดพื้นที่ที่แตกต่างกันแล้ว ก็จะมีชื่อเรียกที่ไม่เหมือนกันอีกด้วย ทำให้บางครั้งเกิดความสับสนในการเรียกชื่อเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แต่ละชนิด อย่างไรก็ตาม

การแบ่งประเภทของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์นั้นสามารถแบ่งตามกรรมวิธีการผลิตได้เพียง 2 ประเภทเท่านั้น ซึ่งในแต่ละประเภทก็ยังสามารถแบ่งได้อีกหลายชนิด ดังนี้

2.3.1 เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ได้จากการหมักหรือหมัก (Fermented beverages)

เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ได้จากการหมักหรือหมักได้จากการนำวัตถุดิบ เช่น ผลไม้ หรือธัญพืชต่างๆ มาหมักกับยีสต์ จนกระทั่งเกิดกระบวนการหมักที่ได้ผลิตภัณฑ์เป็นแอลกอฮอล์ ซึ่งจะมีความเข้มข้นของแอลกอฮอล์ไม่เกิน 15 เปอร์เซ็นต์ ตัวอย่างเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ประเภทนี้มีหลายชนิด ดังนี้

 **ไวน์ (Wine)** เป็นเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่เก่าแก่ที่สุดในโลก ส่วนใหญ่เกิดจากการนำองุ่นซึ่งมีปริมาณน้ำตาลสูงมาผ่านกระบวนการหมักจนได้ปริมาณแอลกอฮอล์ที่สูงขึ้น แต่บางครั้งก็สามารถนำผลไม้ชนิดอื่นที่มีความหวานมาหมักได้ด้วยเช่นกัน ปริมาณความเข้มข้นแอลกอฮอล์ของไวน์ส่วนใหญ่อยู่ที่ประมาณ 10 - 15 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งถือว่ามีความเข้มข้นของแอลกอฮอล์สูงที่สุดในบรรดาเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ประเภทหมัก

 **แชมเปญ (Champagne)** เป็นเครื่องดื่มอัดก๊าซที่มีแอลกอฮอล์ที่เก่าแก่ที่สุดในโลก เกิดจากชาวฝรั่งเศสที่ค้นพบโดยบังเอิญ จากการนำน้ำองุ่นมาหมักทำให้เกิดปฏิกิริยาการเปลี่ยนแปลงน้ำตาลไปเป็นแอลกอฮอล์โดยยีสต์ แต่น้ำตาลเปลี่ยนเป็นแอลกอฮอล์ไม่หมด ดังนั้นเมื่อบ่มทิ้งไว้จึงเกิดการหมักได้ก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์เพิ่มขึ้น จึงมีฟองและรสซ่ากว่าไวน์ทั่วไป เมื่อเปิดขวดจะมีเสียงดังจากก๊าซที่บรรจุอยู่ดันออกมา และมีฟองเป็นจำนวนมาก แชมเปญส่วนใหญ่จะมีความเข้มข้นแอลกอฮอล์ประมาณ 10 - 13 เปอร์เซ็นต์



เบียร์ (Beer) เบียร์เป็นเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่เก่าแก่และกำเนิดมาหลายพันปีแล้วเช่นกัน สามารถใช้วัตถุดิบจากข้าวทุกชนิดในกระบวนการผลิต แต่วัตถุดิบที่นิยมใช้ผลิตเบียร์มากที่สุด คือ ข้าวสาลีหรือข้าวบาร์เลย์ โดยมีดอกฮอปซึ่งเป็นวัตถุดิบที่ทำให้เบียร์มีกลิ่นและรสชาติที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว ในปัจจุบันสามารถจำแนกเบียร์ได้หลายประเภทตามกระบวนการผลิตหรือตามสายพันธุ์ของยีสต์ที่แตกต่างกัน เช่น เอลเบียร์ สเตียร์เบียร์ พอร์ตเตอร์เบียร์ เป็นต้น โดยเบียร์ส่วนใหญ่จะมีความเข้มข้นแอลกอฮอล์อยู่ระหว่าง 3 - 5 เปอร์เซ็นต์



สาโท หรือน้ำข้าว (Sato) เป็นเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ประเภทหมัก ทำจากวัตถุดิบประเภทข้าวชนิดต่างๆ ที่ผ่านการหมักด้วยลูกแป้ง และยีสต์ เพื่อเปลี่ยนแปลงในข้าวให้เป็นแอลกอฮอล์ โดยสาโทที่ผ่านกระบวนการหมักแล้ว จะมีความเข้มข้นของแอลกอฮอล์ไม่เกิน 15 เปอร์เซ็นต์ มีรสชาติดหวาน เพราะกระบวนการหมักยังไม่สิ้นสุด และจะเก็บไว้ไม่ได้นาน นิยมผลิตกันในประเทศแถบภูมิภาคเอเชีย อาทิ จีน เกาหลี ญี่ปุ่น และไทย โดยจะมีชื่อเรียกต่างกันไป เช่นในประเทศจีนเรียกว่า chao-ching-yu ในประเทศญี่ปุ่นเรียก Japanese liqueur ส่วนในประเทศไทย เครื่องดื่มในกลุ่มนี้มีชื่อเรียกหลายชื่อด้วยกัน โดยอาจมีกระบวนการผลิตที่แตกต่างกันบ้าง เช่น กระแช่ เหล้าอาากุน น้ำข้าว เป็นต้น



อู เป็นเครื่องดื่มพื้นบ้านที่มีวัฒนธรรมในการดื่มต่างจากสุราชนิดอื่น โดยจะใช้เห เป็นภาชนะสำหรับกระบวนการหมักและปิดฝาด้วยขี้เถ้าผนิกสนิท ใช้หลักการเดียวกับสาโท แต่แตกต่างในด้านวัตถุดิบที่ต้องใช้ข้าวผสมเกลบและหมักในไหเท่านั้น ดังนั้น อูจะมีสีเหลืองของเกลบ และจะมีกลิ่นหอมของข้าวเปลือก สำหรับวิธีดื่มจะต้องใช้หลอดดูดเจาะลงไป มีรสชาติดหวานเป็นที่นิยมของคนในท้องถิ่น โดยเฉพาะในแถบภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3.2 เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ได้จากกระบวนการกลั่น (Distilled หรือ Spirit beverages)

เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ได้จากกระบวนการกลั่นถือว่าเป็นเครื่องดื่มที่มีวิวัฒนาการต่อจากเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ผ่านกระบวนการหมัก กล่าวคือเครื่องดื่มประเภทนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้ถ้าไม่ผ่านกระบวนการหมักในขั้นตอนแรก ดังนั้นจึงทำให้มีหลากหลายชนิด ซึ่งจะจำแนกได้ตามวัตถุดิบที่นำมาหมัก รวมถึงสถานที่ที่เป็นแหล่งกำเนิดของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ชนิดนั้นๆ อีกด้วย ตัวอย่างเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ประเภทนี้ ได้แก่



วิสกี้ (Whisky) คือสุราที่มีวัตถุดิบมาจากข้าวชนิดใดชนิดหนึ่ง หรือหลากหลายชนิด เช่น ข้าวสาลี ข้าวบาร์เลย์ ข้าวโพด ข้าวไรน์ เป็นต้น โดยนำมาผ่านกระบวนการหมักแล้วกลั่นให้มีดีกรีสูงขึ้นจากนั้นจึงนำไปเก็บหมักบ่มในถังไม้โอ๊คอีกครั้ง เพื่อให้ได้สี กลิ่นและรสชาติหอมนุ่ม สุราชนิดนี้ จะมีความเข้มข้นแอลกอฮอล์ประมาณ 40 - 50 เปอร์เซ็นต์ และยี่ห้อที่คนไทยส่วนใหญ่รู้จักและนิยมดื่มมีหลากหลายยี่ห้อ เช่น Johnnie Walker, Chivas Regal, Black Label, Red Label, Jack Daniel, Jim Beam เป็นต้น



บรันดี (Brandy) คือสุราที่กลั่นจากผลไม้ที่ผ่านกระบวนการหมัก โดยส่วนมากมักจะใช้อุ่นเป็นวัตถุดิบหลักในการหมักให้เป็นไวน์ก่อน จากนั้นจึงนำมาทำการกลั่นแล้วจึงนำไปเก็บบ่มให้ได้สี กลิ่น และรส อีกครั้งในถังโอ๊ค ซึ่งจะทำให้แอลกอฮอล์ที่มีอยู่เดิมลดลง และเมื่อยังบ่มไว้นานความเข้มข้นของแอลกอฮอล์ก็จะลดต่ำลงไปเรื่อยๆ บางชนิดบ่มนานถึง 50 ปีขึ้นไป ทำให้บรันดินั้นมีความพิเศษในด้านกลิ่นและรสชาติที่ดี บรันดีส่วนใหญ่จะมีความเข้มข้นแอลกอฮอล์ประมาณ 45 เปอร์เซ็นต์ โดยยี่ห้อที่คนไทยส่วนใหญ่รู้จัก เช่น Regency Brandy, German Brandy เป็นต้น



วอดก้า (Vodka) คือสุรากลั่นที่อาศัยกระบวนการหมักที่มีวัตถุดิบ เช่น กากน้ำตาลที่ได้จากมันฝรั่ง หรือธัญพืช จะมีลักษณะใส ไม่มีสี วอดก้าส่วนใหญ่มีความเข้มข้นแอลกอฮอล์ระหว่าง 35 - 70 เปอร์เซ็นต์ เป็นเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ได้รับความนิยมในทั่วทุกมุมโลก โดยส่วนใหญ่มักนิยมนำวอดก้าไปผสมเป็นคอกเทล เพื่อดื่มในโอกาสต่างๆ ได้อย่างลงตัวยี่ห้อของวอดก้าที่คนไทยส่วนใหญ่รู้จัก เช่น Grey goose, Smirnoff, Absolute เป็นต้น



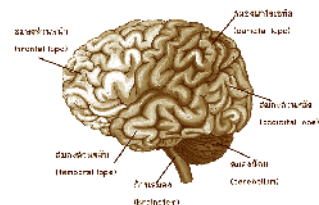
รัม (Rum) เป็นสุราประเภทกลั่น ที่อาศัยกระบวนการหมักวัตถุดิบจากกากน้ำตาลที่ได้จากอ้อย ซึ่งมีต้นกำเนิดจากหมู่เกาะฝั่งทะเลแคริบเบียน บางประเทศในอเมริกากลางและอเมริกาใต้ ซึ่งนิยมปลูกอ้อยกันเป็นส่วนใหญ่ เสน่ห์ของรัมอยู่ที่กลิ่นหอมของกากน้ำตาลอ้อยที่เจือจางอยู่ในรัม ซึ่งผู้ผลิตจะต้องใช้ความละเอียดอ่อนในการผลิตเพื่อเก็บรักษาคุณสมบัตินี้ไว้ให้ดีที่สุด ความเข้มข้นแอลกอฮอล์ของสุราประเภทนี้ ส่วนใหญ่จะอยู่ที่ประมาณ 40 - 50 เปอร์เซ็นต์ ส่วนยี่ห้อที่คนไทยส่วนใหญ่รู้จัก เช่น แสงโสม หงส์ทอง แม็ซง เป็นต้น

2.4 แอลกอฮอล์มีผลต่อร่างกายอย่างไร

2.4.1 การดูดซึมและการกระจายแอลกอฮอล์ในร่างกาย

เมื่อแอลกอฮอล์เข้าสู่ร่างกายโดยการดื่มแล้ว จะมีการดูดซึมบริเวณปากและหลอดอาหารเพียงเล็กน้อย เพราะแอลกอฮอล์จะผ่านบริเวณนี้ค่อนข้างรวดเร็วและมีเลือดที่มาเลี้ยงบริเวณนี้ค่อนข้างน้อย หลังจากนั้นจะมีการดูดซึมที่กระเพาะอาหาร เกิดขึ้นในร่างกาย เริ่มตั้งแต่การดูดซึมในระบบทางเดินอาหาร (เนื่องจากโมเลกุลของแอลกอฮอล์มีขนาดเล็กและไม่ต้องการน้ำย่อย) ซึ่งในกระเพาะอาหารจะอยู่นานถึง 7 ชั่วโมง ประกอบกับในกระเพาะอาหารจะมีปริมาณเลือดที่ไหลเวียนมาเลี้ยงจำนวนมาก ทำให้ในบริเวณนี้

มีการดูดซึมแอลกอฮอล์ในปริมาณมาก จากนั้นแอลกอฮอล์จะเข้าสู่ลำไส้เล็กซึ่งถือเป็นอวัยวะที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดในการดูดซึม เนื่องจากมีความยาวถึง 2 - 8 เมตร และมีพื้นที่ผิวมากถึง 300 ตารางเมตร ในส่วนของลำไส้ใหญ่ ก็สามารถดูดซึมแอลกอฮอล์ได้เช่นกัน เพียงแต่โดยทั่วไปการทำหน้าที่ของลำไส้เล็กมักจะทำให้ไม่มีแอลกอฮอล์ผ่านมาถึงส่วนนี้ และแอลกอฮอล์จะมีการกระจายไปยังอวัยวะอื่นๆ ทำให้อวัยวะที่ทำหน้าที่ขับถ่ายของเสีย ทำงานหนักมากขึ้น เพราะขณะที่แอลกอฮอล์แพร่เข้าไปในผนังของทางเดินอาหาร จะแพร่ผ่านหลอดเลือดฝอย และจะผ่านไปยังตับซึ่งเป็นอวัยวะที่สำคัญในการกำจัดของเสียบางส่วนในร่างกาย แอลกอฮอล์จะถูกทำลายโดยเอนไซม์ที่ตับ ส่วนที่เหลือจะเข้าสู่กระแสเลือดไปยังหัวใจและอวัยวะต่างๆ ของร่างกายรวมทั้งสมอง แอลกอฮอล์จะเข้าสู่แต่ละอวัยวะได้ไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับปริมาณของน้ำและปริมาณเลือดที่ไหลเวียนในอวัยวะนั้นๆ อวัยวะที่แอลกอฮอล์แพร่เข้าไปได้สูงสุดในร่างกาย คือ สมอง เนื่องจากเป็นอวัยวะที่มีน้ำเป็นองค์ประกอบมาก และยังมีปริมาณเลือดมาเลี้ยงมากกว่า และหลังจากที่ดื่มแอลกอฮอล์เป็นเวลานานพอสมควร ความเข้มข้นของแอลกอฮอล์ในเลือดจะค่อยๆ ลดลง เนื่องจากแอลกอฮอล์ถูกขับออกจากร่างกาย ขณะที่แอลกอฮอล์ในเลือดลดลง แอลกอฮอล์ในอวัยวะต่างๆ จะแพร่เข้าสู่เลือดจนกระทั่งแอลกอฮอล์ทั้งหมดถูกขับออกไป จึงจะหยุดขบวนการแพร่ในที่สุด โดยทั่วไปแอลกอฮอล์จะถูกขับออกจากร่างกายหมดภายใน 24 ชั่วโมง ส่วนการที่ผู้ดื่มสุราจะมึนเมา ซ้ำหรือเร็ว ขึ้นอยู่กับอัตราความเร็วของการดูดซึมแอลกอฮอล์เข้าสู่หลอดเลือดของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน และปัจจัยเสริมอื่นๆ เช่น ความเข้มข้น หรือดื่กร ปริมาณและอัตราเร็วของการบริโภค สภาพกระเพาะอาหารที่ว่าง สภาพของร่างกาย และความเคยชิน สภาพอารมณ์และจิตใจ ตลอดจนสภาวะแวดล้อมในขณะที่บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เป็นต้น



2.4.2 ผลต่อร่างกาย

สารออกฤทธิ์ที่สำคัญในสุรา คือ แอลกอฮอล์ ซึ่งทำละลายได้ดี ทั้งในน้ำและไขมัน สามารถแพร่ไปได้ทุกส่วนของร่างกาย โดยทั่วไปแล้ว ร้อยละ 95 ของแอลกอฮอล์ที่เข้าสู่ร่างกาย จะถูกดูดซึมเข้าไปในกระแสเลือด โดยผ่านเยื่อบุกระเพาะอาหาร และลำไส้ เมื่อถึงกระแสเลือดแอลกอฮอล์จะเข้าไปในเซลล์ รวมถึงเนื้อเยื่อต่างๆ ในร่างกายอย่างรวดเร็วฤทธิ์ของแอลกอฮอล์จึงมีผลต่อร่างกายทุกระบบ ดังนี้

ผลต่อระบบประสาท

- **จำเหตุการณ์ขณะเมาไม่ได้** เป็นลักษณะการสูญเสียความจำ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ในขณะที่ผู้ดื่มนั้น จำไม่ได้ว่าคุยกับใคร จอดรถไว้ที่ไหน
- **ผลต่อการนอน** แม้ว่าการดื่ม การเมาสุรา อาจจะทำให้นอนหลับได้ง่ายขึ้น แต่แอลกอฮอล์จะรบกวนวงจรการนอน นอนหลับไม่ต่อเนื่อง ทำให้ตื่นขึ้นมามีอาการไม่สดชื่น รู้สึกแสบ
- **ผลต่อเส้นประสาทส่วนปลาย** ซึ่งเป็นผลจากการขาดวิตามิน และพิษของแอลกอฮอล์โดยตรง โดยจะมีอาการชาบริเวณมือและแขน
- **ผลต่อสมองส่วนซีรีเบลลัม** มีลักษณะเฉพาะคือ ไม่สามารถยืนหรือทรงตัวนิ่งได้ อาการตากระตุก สมองส่วนนี้จะเสื่อมลงถาวร แม้หยุดสุราก็ไม่ค่อยหายอย่างสมบูรณ์

ผลต่อระบบทางเดินอาหาร ปัญหาคลื่นไส้ อาเจียน เลือดออกในทางเดินอาหาร กระเพาะอาหารอักเสบ ไปจนถึงปัญหาตับ ตับอ่อน ทำให้เกิดโรคตับแข็ง มีการสะสมของเสียพวก ยูเรีย จนเป็นพิษต่อสมอง

ผลต่อระบบหลอดเลือด การดื่มสุราเป็นจำนวนมาก จะทำให้ความดันโลหิตสูงขึ้น เพิ่มระบบไขมันอิมตัว ที่มักจะสะสมตามหลอดเลือด ได้แก่ LDL และ triglyceride จึงเพิ่มความเสี่ยงในการเกิดโรคหัวใจขาดเลือด นอกจากนี้ แอลกอฮอล์ยังมีฤทธิ์ขยายหลอดเลือด ในระยะแรกผู้ที่ดื่มแอลกอฮอล์จะรู้สึกอบอุ่น แต่ถ้าดื่มปริมาณมากจะทำให้ร่างกายสูญเสียความร้อนทางผิวหนัง (จากการขยายตัวของเส้นเลือดและ

การขยายตัวของต่อมเหงื่อ) และศูนย์การควบคุมความร้อนที่สมองจะถูกกด ทำให้ปรับตัวไม่ได้ การดื่มแอลกอฮอล์ในปริมาณมากๆ ในฤดูหนาว เพื่อป้องกันความหนาว จึงจัดเป็นพฤติกรรมที่อันตราย

ผลต่อระบบเลือด แอลกอฮอล์ทำให้เซลล์ของเลือดเกาะเป็นก้อนเหนียวการไหลเวียนจึงช้าลง และปริมาณออกซิเจนลดต่ำลงด้วย การดื่มสุราในระดับสูง จะลดการผลิตเม็ดเลือดขาว ลดความสามารถของเซลล์ในการเข้าสู่ตำแหน่งติดเชื้อ และทำให้เม็ดเลือดขาวทำลายแบคทีเรียช้าลง มีผลต่อเซลล์ต้นกำเนิดเม็ดเลือด ซึ่งทำให้มีการสร้างจำนวนเม็ดเลือดแดงลดลง รูปร่างเม็ดเลือดแดงมีขนาดใหญ่ขึ้น และมีผลต่อประสิทธิภาพของเกล็ดเลือดซึ่งทำให้การแข็งตัวของเกล็ดเลือดช้าลงด้วย

มะเร็ง พบอัตราการเกิดมะเร็งสูงในผู้ติดสุรา ตั้งแต่มะเร็งของสมอง คอ ปอด หลอดอาหาร กระเพาะอาหาร ตับ และลำไส้ใหญ่

ผลต่อทารกในครรภ์มารดา เนื่องจากแอลกอฮอล์ สามารถดูดซึมได้ จึงทำให้เกิดผลร้ายแรงในทารกได้ หากมีปริมาณแอลกอฮอล์มากพอ จะทำให้เด็กเสียชีวิตหรือคลอดก่อนกำหนด ทารกที่คลอดจากครรภ์มารดาที่ดื่มสุราอย่างมาก พบว่าจะมีกลุ่มอาการ สติปัญญาที่บอย่างรุนแรง ศีรษะเล็ก รูปร่างเล็ก หน้าตาผิดปกติ ภาวะโรคหัวใจแต่กำเนิด นิ้วมือนิ้วเท้าติดกัน หยั้งตั้งครรภ์ จึงไม่ควรดื่มสุราตลอดอายุการตั้งครรภ์

อื่นๆ โดยทั่วไปมักเชื่อกันว่าแอลกอฮอล์กระตุ้นความรู้สึกทางเพศของผู้ดื่ม ซึ่งอาจเกิดจากการออกฤทธิ์ที่ระบบควบคุมการยับยั้งในส่วนนี้ และสุดท้ายจะกลายเป็นคนที่ไร้สมรรถภาพทางเพศ เพราะแอลกอฮอล์จะมีผลต่ออวัยวะเพศโดยตรง คือ ทำให้อวัยวะเพศตื่นตัว และอ่อนตัวเร็ว สำหรับเพศหญิงจะทำให้ความสุขทางเพศหายไปและทำให้มีโอกาสเป็นมะเร็งเต้านมสูงขึ้นถึง 30 เท่า

เกิดประสาทหลอน หูแว่ว หลงผิด หวาดระแวง คลุ้มคลั่ง และแอลกอฮอล์มีฤทธิ์กดประสาท โดยกดศูนย์ควบคุมระบบต่างๆ เช่น กดศูนย์หายใจ และศูนย์ควบคุมการไหลเวียนของโลหิตในสมอง ทำให้ถึงแก่ชีวิตได้

ไต แอลกอฮอล์มีผลทำให้หลังปัสสาวะมากขึ้น ส่วนหนึ่งมีสาเหตุจากปริมาณน้ำที่คั่งในมดลูก รวมไปกับการดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งจะไปเพิ่มปริมาณน้ำที่ผ่านไต ทำให้มีปัสสาวะเพิ่มขึ้น อีกสาเหตุหนึ่งก็คือแอลกอฮอล์จะออกฤทธิ์กดการทำงานของฮอร์โมน Anti-diuretic (ADH) ซึ่งเป็นฮอร์โมนที่ทำหน้าที่กักน้ำกลับ แต่เมื่อมีปริมาณแอลกอฮอล์เพิ่มขึ้น มีผลทำให้ไปกดการทำงานของฮอร์โมน การกักน้ำกลับที่ท่อไตลดลง การหลังปัสสาวะจึงเพิ่มขึ้น ซึ่งจะสังเกตเห็นว่าเวลาคนดื่มเหล้าก็จะให้มีการปัสสาวะบ่อยผิดปกติ

หูชั้นใน โดยหูชั้นในเป็นส่วนที่รับรู้การทรงตัว ในหูชั้นในมีลักษณะเป็นถุง ภายในมีเจลหนืดๆ บรรจุอยู่ ผนังด้านในของถุงจะมีเซลล์ประสาทที่ยื่นขนไปในเนื้อเจล เมื่อขยับหัว เจลในถุงจะขยับ ทำให้ขนเซลล์ประสาทบิดงอ เกิดสัญญาณประสาทส่งไปยังสมองเพื่อแปลความหมายเป็นตำแหน่งของหัวที่ขยับ เราจึงทรงตัวอยู่ได้ ระบบนี้ทำงานประสานกับการกลอกตาของเราอีกที จึงทำให้เราสามารถจับจ้องไปยังจุดใดจุดหนึ่งได้อย่างราบรื่นในขณะที่โยกหัวไปมาหรือเคลื่อนไหวที่ เมื่อระดับแอลกอฮอล์ในเลือดสูงขึ้น จะรบกวนระบบการทำงานของอวัยวะรับรู้การทรงตัวนี้ แอลกอฮอล์จากกระแสเลือดจะค่อยๆ แพร่ผ่านเยื่อหุ้มเข้าสู่เจลในหูชั้นใน แอลกอฮอล์มีความหนาแน่นน้อยกว่าเจล จึงคล้ายกับการเทน้ำใส่น้ำเชื่อม ระหว่างที่สารทั้งสองชนิดผสมกัน โมเลกุลของแอลกอฮอล์จะเบียดแทรกเข้าระหว่างโมเลกุลของเนื้อเจล ทำให้เจลกระเพื่อม ขนของเซลล์ประสาทจึงถูกกระตุ้นตามการเคลื่อนไหวของเจล สมองจึงตีความหมายว่าเรากำลังเคลื่อนไหวที่อยู่ แม้ว่าเราจะนั่งฟูบอยู่ก็ตามลักษณะข้างต้นเป็นความผิดปกติที่เราเรียกว่า อาการเมาค้าง

2.4.3 ภาวะมึนเมาจากแอลกอฮอล์

ภาวะมึนเมาจากแอลกอฮอล์เป็นผลจากการที่แอลกอฮอล์ในกระแสเลือด ไปมีผลต่อการทำงานของสมอง ทำให้เกิดอาการที่แตกต่างกันไปตามระดับของแอลกอฮอล์ในกระแสเลือด ผู้ดื่มจะมีอาการมากขึ้นเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ ปริมาณของแอลกอฮอล์ที่บริโภคเข้าไป ส่งผลต่ออัตราการเพิ่มสูงขึ้นของแอลกอฮอล์ในร่างกาย ยิ่งดูดซึม ทำให้มีอาการได้เร็ว และเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ภาวะร่างกายของแต่ละคนที่จะตอบสนองต่อแอลกอฮอล์ ซึ่งบางคนต้องใช้แอลกอฮอล์ปริมาณมาก จึงจะเกิดอาการขึ้นได้ นอกจากนี้ปัจจัยทางพันธุกรรม ยังเป็นตัวกำหนดการตอบสนองของสมอง ที่มีต่อระดับแอลกอฮอล์ และภาวะของอารมณ์และสิ่งแวดล้อมในขณะดื่ม

ผลของแอลกอฮอล์ที่มีต่อการทำงานของสมอง จะสัมพันธ์กับปริมาณแอลกอฮอล์ในกระแสเลือด โดยในระดับต่ำ จะมีผลต่อการควบคุมอารมณ์ให้รู้สึกร่าเริง คึกคัก และความวิตกกังวลลดลง ต่อมาเมื่อระดับของแอลกอฮอล์เพิ่มสูงขึ้น ก็จะมีผลต่อการประสานงานในระบบการทำงานของสมอง ทำให้พูดไม่ชัดเจน เดินเซ การประสานงานระหว่างสายตา สมอง และการกระทำเริ่มผิดพลาด การตัดสินใจบกพร่อง มองเห็นภาพ ไม่ชัด ภาพซ้อน และเมื่อระดับแอลกอฮอล์เพิ่มสูงขึ้นถึง 200 มิลลิกรัม/100 มิลลิลิตร จะมีผลต่อระบบการทำงานของสมองอย่างรุนแรง ทำให้สูญเสียการควบคุมการทำงานของกล้ามเนื้อ มีอาการคลื่นไส้ อาเจียน จิตใจสับสนและถ้าระดับของแอลกอฮอล์เพิ่มสูงขึ้นไปอีก จะทำให้หมดสติได้ นอกจากนี้ ภาวะมึนเมาจากแอลกอฮอล์ยังมีผลเสียต่อร่างกายในด้านต่างๆ กล่าวคือ ทำให้เกิดอาการหน้าแดงใจเต้นแรง หายใจเร็ว มีพฤติกรรมที่รุนแรง ก้าวร้าว และยังมีผลเสียต่อความจำ ทำให้จำอะไรไม่ได้ในขณะที่มีมึนเมา ในภาษาอังกฤษเรียกอาการนี้ว่า แบล็กเอาท์ (blackout)

2.4.4 ภาวะขาดแอลกอฮอล์

เกิดจากการลดลงของระดับแอลกอฮอล์ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของสมอง ทำให้เกิดอาการต่างๆ ตามมา อาการจะขึ้นอยู่กับว่า ผู้นั้นเป็นผู้ที่ดื่มจนกลายเป็นผู้ติดแอลกอฮอล์หรือไม่ โดยทั่วไป ผู้ที่ไม่ติดแอลกอฮอล์ จะเกิดอาการขาดแอลกอฮอล์ได้ หลังจากดื่มในปริมาณที่มาก โดยมีลักษณะที่เรียกกันว่า เมาค้างในตอนเช้า หรือยังไม่สร้างจากเมาในช่วงกลางคืน อาการจะเริ่มเกิดขึ้นหลังจากหยุดดื่มได้ 4-6 ชั่วโมง โดยมีอาการปวดศีรษะ มือสั่น หงุดหงิด กระวนกระวาย ตาสู้แสงสว่างไม่ได้ รวมทั้งอาจมีอาการใจสั่นร่วมด้วย อาการต่างๆ เหล่านี้ จะเป็นอยู่ประมาณ 24 - 48 ชั่วโมง สำหรับอาการขาดแอลกอฮอล์ ในผู้ที่ดื่มจนติดแล้วนั้น อาการจะเริ่มเป็นตามช่วงระยะ และลำดับเวลาดังนี้ ในช่วง 6 - 24 ชั่วโมงแรก หลังจากหยุดหรือลดปริมาณการดื่ม จะมีอาการมือสั่น ปวดศีรษะ หงุดหงิด กระวนกระวาย ใจสั่น นอนไม่หลับ ในบางรายจะเริ่มเกิดอาการประสาทหลอน ส่วนใหญ่เป็นอาการหูแว่ว หวาดระแวง กลัวคนจะมาทำร้าย บางรายจะพบอาการชักกระตุกเกร็งทั้งตัวได้ อาการต่างๆ จะเป็นอยู่ประมาณ 24 - 48 ชั่วโมง และหากผู้นั้นเป็นผู้ที่ติดแอลกอฮอล์อย่างรุนแรง ก็จะทำให้เกิดอาการต่างๆ ตามมาได้ อีกคือประมาณ 36 - 72 ชั่วโมง หลังจากหยุดดื่มหรือลดปริมาณการดื่มลง จะเกิดอาการสับสน จำวัน เวลา สถานที่ และบุคคลไม่ได้ เพื่ออย่างรุนแรง กระวนกระวาย ได้ยินเสียงแว่ว ภาพหลอน ควบคุมตัวเองไม่ได้ อาการเหล่านี้จะเป็นมากขึ้นเรื่อยๆ บางรายอาจเป็นได้นานถึงสัปดาห์ หากไม่ได้รับการรักษาอย่างถูกต้องและเหมาะสม จะมีอันตรายต่อสุขภาพตามมาได้ นอกจากนี้ บางรายที่ติดแอลกอฮอล์ อาจเกิดภาวะขาดแอลกอฮอล์ ในลักษณะที่เรื้อรังได้คือ จะมีอาการนอนไม่หลับ ความจำบกพร่อง อ่อนเพลีย และการทำงานของระบบประสาทอัตโนมัติของร่างกายผิดปกติไปเช่น ใจสั่น ใจเต้นเร็ว อาการเหล่านี้จะเป็นต่อเนื่องได้นาน 6-24 เดือน ถึงแม้ว่าจะหยุดดื่มแอลกอฮอล์แล้วก็ตาม

2.5 ผลกระทบจากการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

2.5.1 ผลกระทบต่อสุขภาพ

แม้ว่าเครื่องดื่มแอลกอฮอล์จะเป็นสิ่งถูกกฎหมาย ในเกือบทุกประเทศทั่วโลก แต่ข้อมูลงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่าการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพในเชิงลบมากกว่าเชิงบวกหลายสิบเท่า โดยการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีผลกระทบต่อสุขภาพ ในรูปแบบต่างๆ กัน ดังนี้

- **ภาวะโรคจากเครื่องดื่มแอลกอฮอล์** เครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นปัจจัยเสี่ยงที่ก่อให้เกิดภาวะโรคและความบาดเจ็บเป็นอันดับต้นๆ เมื่อเทียบกับปัจจัยเสี่ยงอื่นๆ จากข้อมูลขององค์การอนามัยโลก เครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นสาเหตุของความเจ็บป่วยกว่า 60 โรค และแอลกอฮอล์ยังมีความสัมพันธ์กับการเกิดโรคไม่ติดต่ออีกด้วย โดยการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มีความสัมพันธ์กับโรคต่างๆ ที่เป็นสาเหตุการเสียชีวิตในอันดับต้นๆ หลายโรคด้วยกัน เช่น โรคตับแข็ง (ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับการดื่มสุรา โดยเฉพาะการดื่มเป็นเวลานาน จากการรวบรวมข้อมูลในต่างประเทศพบว่า ร้อยละ 73 และ 50 ของโรคตับแข็งเกิดในเพศชายและหญิงตามลำดับ เป็นผลจากการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์) โรคหลอดเลือดสมอง (Stroke) การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุจราจร (Traffic accidents) เบาหวาน (Diabetes) การติดสุรา (Alcohol dependence) โรคเอดส์ (HIV/AIDS) โรคกล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือด (Ischemic heart disease) มะเร็งตับ (Liver cancer) และโรคซึมเศร้า (Depression)
- **การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์กับการเกิดอุบัติเหตุทางจราจร** เป็นที่รู้กันดีว่า อุบัติเหตุจราจรที่มีความรุนแรงและพบบ่อยในปัจจุบัน มักมีความเกี่ยวข้องกับ

การดื่มสุรา เนื่องจากการดื่มสุราทำให้ความสามารถในการขับขี้ลดลง โดยเฉพาะผู้ขับขี้ที่อยู่ในสภาพมีเมานั้น จะขาดสติและไม่สามารถบังคับตนเองได้ โดยสุราที่ดื่มจะออกฤทธิ์ต่อระบบประสาท ลดความไวของการรู้สึก และการสั่งการของสมอง กล้ามเนื้อทำงานไม่ประสานกัน การมองเห็นไม่สามารถกะหรือกำหนดระยะทางได้ ถูกต้อง และไม่สามารถตัดสินใจในเวลาอันรวดเร็วพอที่จะพาให้พ้นจากอุบัติเหตุได้ ดังนั้น การเพิ่มปริมาณการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของคนไทยในช่วงเทศกาล ไม่ว่าจะเป็นเทศกาลตามประเพณีไทยหรือสากล เช่น วันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ วันตรุษจีน หรือวัน

วาเลนไทน์ จึงนำไปสู่ความสูญเสียทั้งการบาดเจ็บ การเสียชีวิต ความพิการ รวมไปถึงความเสียหายด้านทรัพย์สินทั้งของผู้ขับขี้ ผู้โดยสาร คู่กรณี คนเดินเท้า และของสังคมโดยรวม

การดื่มแอลกอฮอล์มีความสัมพันธ์กับอุบัติเหตุจราจรในหลายมิติ โดยเพิ่มทั้งความเสี่ยงหรือโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุ ลดความสามารถในการหลีกเลี่ยงอุบัติเหตุ เพิ่มระดับความรุนแรงของอุบัติเหตุ และเพิ่มความรุนแรงและภาวะแทรกซ้อนของผลกระทบจากอุบัติเหตุ โดยความสัมพันธ์ของระดับแอลกอฮอล์ในเลือดกับโอกาสเกิดอุบัติเหตุจราจร มีดังนี้

ความสัมพันธ์ของระดับ
แอลกอฮอล์ในเลือด
กับโอกาสเกิดอุบัติเหตุจราจร

ระดับแอลกอฮอล์ ในเลือด (ม.ก.%)	สมรรถภาพในการขับรถ	โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุเมื่อเทียบกับคนที่ไม่ดื่มสุรา
20	มีผลเพียงเล็กน้อยเฉพาะบางคน	ใกล้เคียงกับคนไม่ดื่มสุรา
50*	ลดลงโดยเฉลี่ยร้อยละ 8	โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุเป็น 2 เท่า
80	ลดลงโดยเฉลี่ยร้อยละ 12	โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุเป็น 3 เท่า
100	ลดลงโดยเฉลี่ยร้อยละ 15	โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุเป็น 6 เท่า
150	ลดลงโดยเฉลี่ยร้อยละ 33	โอกาสที่จะเกิดอุบัติเหตุเป็น 40 เท่า
มากกว่า 200	ลดลงเป็นสัดส่วนกับ ระดับแอลกอฮอล์ในเลือด	ไม่สามารถวัดได้เนื่องจากควบคุมการทดลองไม่ได้

* ค่าแอลกอฮอล์ในเลือดมากกว่า 50 มิลลิกรัมเปอร์เซ็นต์ ถือว่าเป็นผู้ที่เมาแล้วขับขี้

- การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์กับการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน สาเหตุหนึ่งของการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานคือ การที่ผู้ทำงานหรือแรงงานมีสภาพร่างกายที่ไม่เหมาะสมหรือไม่พร้อม มีอาการเมื่อยล้า เนื่องจากทำงานตลอดเวลาโดยไม่มีการหยุดพัก ทำให้อ่อนเพลีย หรือเนื่องจากไม่สบายเป็นไข้แล้วเข้าทำงานหนัก หรือมีอาการเมาค้างจากการดื่มสุราในช่วงเวลาที่ผ่านมา มีอาการปวดหัวและ

อาการทางกายอื่นๆ ที่ทำให้ไม่มีสมาธิในการทำงานโดยเฉพาะการควบคุมเครื่องจักรกล จากการศึกษาสภาพลักษณะและสาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นกับแรงงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจอุตสาหกรรม พบว่า แรงงานที่เกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี โดยมีลักษณะของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นดังนี้

กลุ่มอุตสาหกรรม	อุบัติเหตุที่พบบ่อย
กลุ่มการผลิตอาหารและเครื่องดื่ม กลุ่มการปั้นทอ กลุ่มหล่อหลอม กลึงโลหะ และกลุ่มการปั๊มโลหะ	ถูกวัตถุสิ่งของหนีบ ดึงอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย
กลุ่มการผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติก	ถูกวัตถุสิ่งของหนีบ ดึงอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย
กลุ่มผลิตเครื่องเรือน เครื่องใช้ไม้ และกลุ่มการค้าเครื่องใช้ไฟฟ้า ยานพาหนะ	ถูกวัตถุหรือสิ่งของร่วงหล่น ถูกอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย
กลุ่มผลิตอุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้า อุปกรณ์ยานพาหนะ และกลุ่มผลิตประกอบรถยนต์	ถูกวัตถุหรือสิ่งของติดกระเด็นถูกอวัยวะต่างๆ ของร่างกาย

โดยอุบัติเหตุทั้งหมดมีสาเหตุส่วนใหญ่มาจากความประมาท เลินเล่อ การหยอกล้อกันขณะทำงาน และเป็นกลุ่มที่ทำงานเต็มเวลา หรือทำงานตามช่วงเวลาปกติ และช่วงเวลาที่เกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงเวลา 12.00 - 18.00 น. (ฐิติรัตน์ ธารสุจริตกุล, 2546) จากข้อมูลดังกล่าว แม้ไม่มีการเชื่อมโยงอย่างชัดเจนว่า อุบัติเหตุที่เกิดขึ้น เป็นผลกระทบบนจากการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ แต่อาจประเมินจากลักษณะบางประเด็นได้ เช่น แรงงานที่เกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่เป็นชาย และมีอายุ 25 - 35 ปี และช่วงเวลาที่เกิดอุบัติเหตุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 12.00 - 18.00 น. ซึ่งอาจตั้งสมมติฐานได้ว่า กลุ่มแรงงานชายวัยดังกล่าว น่าจะมีแนวโน้มการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และเมื่อเข้าทำงานตั้งแต่เช้า จึงเริ่มอ่อนล้าหรือมีอาการเมาค้างในช่วงเวลาบ่าย ส่งผลให้เกิดสภาวะจิตใจ

ที่เหม่อลอยและเป็นเหตุให้เกิดความประมาท และมีการเกิดอุบัติเหตุได้ โดยสมมติฐานนี้ ภายหลังจากพบว่ามีผลสอดคล้องกับการศึกษาทางด้านผลกระทบด้านการทำงานจากการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานภาคอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา โดยพงษ์เดช สารการและคณะ (2552) ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับอาการซึ่งเป็นผลกระทบจากการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ก่อนเข้างาน คือ อาการปวดศีรษะ (ร้อยละ 52.7) อาการกระหายน้ำ (ร้อยละ 51.8) อาการเหนื่อยล้า (ร้อยละ 34.8) และพบว่าการมีอาการดังกล่าว ส่งผลให้ตนเองเคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน ร้อยละ 2.4 เช่น การถูกอุปกรณ์หรือของมีคมทิ่มแทง การสะดุดหรือหกล้มขณะทำงาน การถูกวัสดุภายในสถานประกอบการหล่นทับจากการเผลอเรอ เป็นต้น

- **แอลกอฮอล์กับความเครียดต่อสุขภาพจิต** การดื่มสุรา มิได้เป็นการสร้างปัญหาทั้งทางสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตให้แก่ตัวผู้ดื่มเท่านั้น หากแต่ยังสร้างปัญหาทางสุขภาพจิตและการใช้ความรุนแรงให้แก่ครอบครัวหรือบุคคลที่อยู่รอบข้างด้วย ยกตัวอย่างเช่น มีผลต่อสุขภาพจิตของลูก ทำให้เด็กมีความเครียด และความวิตกกังวลจนกลายเป็นคนซึมเศร้า ซึมเศร้าได้ง่าย รู้สึกอับอาย โดดเดี่ยว รู้สึกไร้ที่พึ่ง และขาดความภาคภูมิใจในตนเอง เนื่องจากจะต้องรองรับอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงง่ายของพ่อแม่ตอนเมา รวมทั้งมีผลต่อสุขภาพจิตของสมาชิกในครอบครัว จากเหตุการณ์ทะเลาะเบาะแว้งครอบครัวแตกแยก เกิดความเครียด และความวิตกกังวล ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่นำไปสู่ปัญหาสุขภาพจิตของคนในครอบครัวในระยะยาวต่อไป

2.5.2 ผลกระทบทางสังคม

- การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์กับประสิทธิภาพในการทำงาน เครื่องดื่มแอลกอฮอล์มีผลกระทบโดยตรงต่อความสามารถในการควบคุมสติของผู้ดื่ม และทำให้การประมวลผลในสมองทำงานช้าลง ซึ่งไม่ใช่แค่ช่วงขณะที่ดื่มแอลกอฮอล์เท่านั้น แต่ยังส่งผลไปถึงการทำงานของสมองในระยะยาว เนื่องจากร่างกายมีการดึงเอาแอลกอฮอล์บางส่วน ที่ยังไม่ได้ถูกขับออกจากร่างกายไปใช้ นอกจากนี้ การดื่มมากเกินไปจนเกิดอาการเมาค้าง หรืออาการไม่สบายกายบางอย่าง จนในที่สุดส่งผลต่อการทำงาน ทั้งทางด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ และต่อความปลอดภัยของตนเองและผู้อื่น จากผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นแรงงานภาคอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมาในประเด็นผลกระทบด้านการทำงานจากการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (พงษ์เดช สารการและคณะ, 2552) พบว่า ร้อยละ 17.4 ของแรงงานที่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีพฤติกรรมเคยไปทำงานสายภายหลังจากการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ในขณะที่ร้อยละ 16.5 เคยไม่ไปทำงาน และร้อยละ 20.5 ตอบว่า เคยทำงานแล้วปริมาณ

งานลดลง (เมื่อเทียบกับมาตรฐานของตนเอง) และร้อยละ 17.6 เคยทำงานแล้วคุณภาพงานลดลง (เมื่อเทียบกับมาตรฐานของตนเอง) ในขณะที่พนักงานที่ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีค่าเฉลี่ยของการขาดงานและการเข้างานสายน้อยกว่าพนักงานที่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั้นแสดงว่า การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มีผลทำให้ระบบการทำงาน ทั้งตัวแรงงาน และภาพรวมของสถานประกอบการเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพ (กมลมาลย์ ศิริพูนสวัสดิ์, 2550)

นอกจากนี้ ยังพบว่า การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของพนักงานในสถานประกอบการยังก่อให้เกิดการสูญเสียผลิตภาพในการทำงาน ทั้งในส่วนของงานขาดงานเนื่องจากปัญหาสุขภาพ (absenteeism) การขาดประสิทธิภาพขณะทำงาน (presenteeism) ตลอดจนการสูญเสียผลิตภาพการทำงานโดยรวม (overall impairment) โดยพบว่าผู้ที่ไม่ดื่ม (abstainer) มีการขาดงานเนื่องจากปัญหาสุขภาพต่ำที่สุด (ร้อยละ 0.9) ขณะที่ผู้ดื่มอย่างอันตรายมาก (harmful) มีปริมาณการขาดงานในรูปของร้อยละสูงที่สุด (ร้อยละ 3.2) รองลงมาได้แก่ผู้ที่เคยดื่ม (former) ร้อยละ 2.8 และผู้ดื่มบ้าง (responsible) ร้อยละ 1.8 ตามลำดับ (มนตรีธรรม์ ถาวรเจริญทรัพย์, 2551)

ในส่วนของงานสูญเสียประสิทธิภาพในขณะที่ทำงาน (presenteeism) พบว่า ผู้ที่ดื่มอย่างอันตรายมาก (harmful) และผู้ที่เคยดื่ม (former) จะมีการขาดประสิทธิภาพขณะทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่ดื่ม (abstainer) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ร้อยละ 11.5, 11.3 และร้อยละ 7.1 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาถึงการสูญเสียผลิตภาพในการทำงานโดยรวมพบว่าผู้ดื่มอย่างอันตรายมาก (harmful) ผู้ที่เคยดื่ม (former) และผู้ดื่มบ้าง (responsible) มีการสูญเสียผลิตภาพการทำงานโดยรวมมากกว่าผู้ที่ไม่ดื่ม (abstainer) อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติ โดยพบว่าผู้ที่ไม่ดื่ม จะมีปริมาณการสูญเสียผลิตภาพการทำงานโดยรวมคิดเป็นเพียงร้อยละ 7.6 ในขณะที่ผู้ที่ดื่มอย่างอันตรายมาก (harmful) ผู้ที่เคยดื่ม (former) และผู้ที่ดื่มบ้าง (responsible) มีปริมาณการสูญเสียผลิตภาพการทำงานโดยรวมคิดเป็นร้อยละ 13.3 ร้อยละ 13.2 และร้อยละ 9.3 ตามลำดับ

- **การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์กับความรุนแรงในครอบครัว (Domestic violence)** การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีผลต่อความรุนแรงในครอบครัว โดยครอบครัวที่สามีดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มีการทำร้ายภรรยาถึงร้อยละ 19.2 ซึ่งสูงกว่าในกลุ่มสามีที่ไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ถึง 3 เท่าตัว (ร้อยละ 6.8) และประมาณการว่า การทำร้ายร่างกายภรรยามากถึง 1 ใน 4 ครั้งเกิดขึ้นหลังจากสามีดื่มสุรา ทั้งนี้ ความรุนแรงในครอบครัว ยังมีความหมายรวมถึงการทำร้ายทางจิตใจ การไม่ใส่ใจดูแลและการล่วงละเมิดทางเพศ ระหว่างสมาชิกที่มีความสัมพันธ์ฉันท์ครอบครัวเดียวกัน ไม่ว่าจะ เป็น สามี ภรรยา บุตร หรือญาติ โดยข้อมูลจากการสำรวจพฤติกรรมการสูบบุหรี่ และการดื่มสุราของประชากร ในปี 2554 โดยการสอบถามครอบครัวที่มีสมาชิกดื่มสุราและมีปัญหา พบว่า มีถึงร้อยละ 36.6 ที่มีปัญหาการใช้ความรุนแรงในครอบครัว/ปัญหาความสัมพันธ์ในครอบครัว (ศูนย์วิจัยปัญหาสุรา, 2556)

นอกจากนี้ การศึกษาพฤติกรรมเครื่องดื่มและผลกระทบต่อ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของกลุ่มแรงงานภาคอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ร้อยละ 8.1 เคยทะเลาะวิวาทกับคนในครอบครัวที่มีสาเหตุมาจากการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และร้อยละ 27.7 เคยถูกตำหนิ หรือ ถูกว่ากล่าวจากบุคคลภายในครอบครัว เกี่ยวกับการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (พงษ์เดช สารการ และคณะ, 2552)

- **การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์กับอาชญากรรม** ความสัมพันธ์ระหว่างการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์กับการก่ออาชญากรรมมีลักษณะที่ซับซ้อน ซึ่งนอกจากการมีสติสัมปชัญญะและความสามารถในการควบคุมตนเองที่ลดลง ทั้งยังลดความเกรงกลัวหรือไม่ตระหนักถึงโทษที่อาจจะได้รับแล้ว ยังพบว่า ผู้ประกอบอาชญากรรมจำนวนหนึ่งใช้การดื่มเป็นการย้อมใจให้กล้า โดยไม่ได้ดื่มจนมึนเมา นอกจากนี้ อาชญากรรมจำนวนไม่น้อยเกิดเหตุที่สถานທີ່ดื่มและขายสุรา และเกิดกับผู้ร่วมดื่ม เช่น การทำร้ายร่างกาย หรือ ละเมิดทางเพศกับผู้ร่วมดื่ม และคนแปลกหน้า และยังพบว่าอาชญากรรมบางส่วนที่มีการวางแผนหรือเกิดแรงจูงใจในสถานที่ที่ดื่มและจำหน่ายสุรา เช่น เกิดจากแรงสนับสนุนหรือทำทนายของผู้ร่วมดื่ม และมักพบบ่อยๆ ว่าผู้ก่ออาชญากรรมอ้างถึงสาเหตุการกระทำว่าทำไปเพื่อหาเงินไปซื้อหาสุรา โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีภาวะติดสุราหรือเป็นการดื่มติดลมต่อเนื่อง



2.6 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีการบริโภคแอลกอฮอล์

2.6.1 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีการเริ่มบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ความอยากลอง

เป็นธรรมชาติของมนุษย์ในการที่อยากจะลองหรือเผชิญกับสิ่งใหม่ๆ โดยเฉพาะในวัยรุ่น ที่ความรู้สึกอยากลองเป็นเรื่องที่ทำหาย ตื่นเต้น สนุกสนาน

กลุ่มเพื่อน

หลายคนไม่กล้าที่จะปฏิเสธ เมื่อถูกเพื่อนชวนให้ดื่มแอลกอฮอล์หรือบางคน มีทัศนคติว่า การดื่มแอลกอฮอล์กับกลุ่มเพื่อนหมายถึง การรักพวกพ้องเป็นหนึ่งเดียวกัน ทำให้เกิดความเพลิดเพลิน และความสนุกสนาน

สังคมและวัฒนธรรม

สังคมไทยมองเรื่องการดื่มแอลกอฮอล์ว่าเป็นเรื่องธรรมดา จะเห็นได้ว่า งานสังสรรค์ งานเลี้ยง งานฉลอง และงานประเพณีต่างๆ แทบทุกงานจะต้องมีเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นส่วนประกอบด้วยเสมอ ทำให้ผู้ที่เติบโตในสังคมลักษณะนี้ มองว่า การดื่มเป็นเรื่องธรรมดา เพียงแต่สำหรับตนเองจะเลือกเป็นโอกาสใดเท่านั้น

ความเชื่อ

เมื่อใดที่คนเรามีความเชื่อว่า สิ่งที่ตนเองกำลังกระทำไม่เป็นอันตรายต่อตนเอง และสามารถที่จะควบคุมสถานการณ์ได้ เมื่อนั้นจะยิ่งทำให้ความกังวลใจ หรือความกลัวที่จะกระทำสิ่งนั้นๆ ลดน้อยลง และทัศนคตินี้ไปสอดคล้องกับความเชื่อที่มีต่อแอลกอฮอล์ โดยช้านานมาแล้วคนมักจะเชื่อ ในสรรพคุณของยาตองเหล้า และเชื่อว่า การดื่มแอลกอฮอล์เป็นครั้งคราวหรือประเภตีกี้อ่อนๆ คงไม่น่าจะเป็นปัญหากับตนเอง



กระแสของสื่อโฆษณา

ปัจจุบันนี้สื่อต่างๆ มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของคนอย่างมาก และในเรื่องที่เกี่ยวกับแอลกอฮอล์ จะเห็นว่า มีการแข่งขันทางการค้ากันสูงมาก โฆษณาที่เกี่ยวกับเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มีอยู่มากมาย ซึ่งเป็นกลยุทธ์ของบริษัทผลิตเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่จะต้องพยายามสร้างสื่อโฆษณาขึ้น เป็นจำนวนมาก เพื่อให้ผู้บริโภคเกิดความรู้สึกอยากลอง และรู้สึกว่า การบริโภคแอลกอฮอล์นั้น เป็นเรื่องที่ดีงาม หรือเป็นเรื่องที่ควรจะมีภูมิใจ ในฐานะที่เกิดเป็นคนไทย (ซึ่งจริงๆ แล้ว ไม่มีความเกี่ยวข้องกันเลย) หรือเป็นเรื่องที่ผู้ชายควรจะต้องลอง เพื่อแสดงความเป็นลูกผู้ชายอย่างแท้จริง บางผลิตภัณฑ์จะเจาะจงกลุ่มเป้าหมายพิเศษ เช่น กลุ่มสุภาพสตรี ให้หันมามีค่านิยมในการดื่มแอลกอฮอล์เพิ่มขึ้น นอกจากสื่อโฆษณาสินค้าเครื่องดื่มแล้ว สื่อในลักษณะบันเทิง เช่น ภาพยนตร์ ละคร หรือแม้กระทั่งเพลง ก็มีส่วนจูงใจผู้ชมให้เกิดความรู้สึกคล้อยตามได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ รวมทั้งความสะดวกในการซื้อหา ก็มีส่วนอย่างมากต่อการส่งเสริมการบริโภคเครื่องดื่มประเภทนี้

ความเครียด

คุณสมบัติของแอลกอฮอล์ สามารถทำให้ผู้ดื่มเกิดความรู้สึกผ่อนคลายลึ้มความทุกข์ และเกิดความคิดคะนอง ทำให้ในหลายๆ ครั้ง การดื่มเพื่อลดความเครียด จึงเป็นเหตุผลอย่างหนึ่งของผู้ดื่ม และยังเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีการดื่มอย่างต่อเนื่อง แต่จากการศึกษาพบว่า เมื่อดื่มแอลกอฮอล์ในปริมาณมาก จะทำให้เกิดความรู้สึกตรงกันข้าม คือ กระวนกระวาย เครียด หรือหงุดหงิดได้ง่าย โดยเฉพาะช่วงที่ระดับแอลกอฮอล์ในกระแสเลือดเริ่มลดลง

2.6.2 ปัจจัยที่เสี่ยงต่อการติดแอลกอฮอล์

สารแอลกอฮอล์

แอลกอฮอล์เป็นสาร ที่มีคุณสมบัติ ทำให้เกิดการเสพติดได้ โดยแอลกอฮอล์จะไปกระตุ้นสมอง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความอยาก การเสพติดเป็นวงจรของสมองที่เกี่ยวข้องกับความอยาก ความพึงพอใจ และมีความต้องการใช้ซ้ำอีก หักห้ามใจไม่ได้ ซึ่งนำไปสู่การติดในที่สุด และในหลายๆ ครั้ง ทำให้มีการกลับไปใช้สารนี้ใหม่อีก เพราะความอยาก ปัญหาของการเลิกแอลกอฮอล์จึงไม่ได้ “อยู่ที่ใจ” เพียงอย่างเดียว แต่เป็นเรื่องการทำงานของสมอง ในส่วนของวงจรนี้ร่วมด้วย นอกจากนี้ เมื่อได้มีการบริโภคแอลกอฮอล์ในปริมาณ และระยะเวลาหนึ่ง จะทำให้เกิดอาการติด “ทางร่างกาย” เกิดขึ้น นั่นคือ เมื่อหยุดดื่ม หรือเพียงแคลดปริมาณการดื่มลง ก็จะทำให้เกิดอาการต่างๆ เหล่านี้ได้ เช่น กระสับกระส่าย หงุดหงิด นอนไม่หลับ ใจสั่น คลื่นไส้ อาเจียน บางรายมีอาการรุนแรง เช่น เกิดภาพหลอน ได้ยินเสียงแว่ว สับสน และมีอาการชักร่วมด้วย ทำให้ต้องดื่มแอลกอฮอล์ เพื่อระงับอาการเหล่านี้

กรรมพันธุ์

ในปัจจุบัน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างกรรมพันธุ์กับการติดแอลกอฮอล์ จากการศึกษาพันธุกรรมของคนที่ติดสุรา พบว่ามีอัตราสูงในระหว่างญาติของคนที่ติดสุรามากกว่าประชากรทั่วไป คือพบว่าประมาณร้อยละ 25 ของบิดาและพี่น้องผู้ชายของผู้ติดสุรา จะติดสุราด้วย (Goodwin ค.ศ. 1971) ในคู่แฝดที่มีการติดสุราอย่างมากก็พบว่า แผลที่เกิดจากไขใบเดียวกัน ถ้าคนใดคนหนึ่งติดสุรา อีกคนจะมีโอกาสติดสุราร้อยละ 50 แต่แผลที่เกิดจากไขคนละใบ ถ้าคนใดคนหนึ่งติดสุรา อีกคนจะมีโอกาสติดสุราด้วยในอัตราที่ต่ำกว่า และเท่าๆ กับอัตราที่เกิดกับพี่น้องของผู้ติดสุรา ยิ่งกว่านี้ยังพบว่าบุตรที่ขอมมาเลี้ยงจากบิดามารดาที่ติดสุรา มีโอกาสติดสุราเป็น 2 เท่าของบุตรที่ขอมมาเลี้ยงจากบิดามารดาที่ไม่ติดสุรา และบุตรของผู้ที่ติดสุราแม้จะได้รับการเลี้ยงดูโดยคนที่ไม่ติดสุราก็มีโอกาสติดสุราได้เท่าๆ กับบุตรของคนที่ไม่ติดสุรา ซึ่งบิดามารดาเลี้ยงดูเอง (Goodwin และคณะ ค.ศ. 1973 และ 1974)

ปัจจัยทางชีวภาพอื่นๆ

พบว่า ในคนที่มีการตอบสนองต่อแอลกอฮอล์ ในลักษณะที่ต่อต่อฤทธิ์ของสารนี้ อาจต้องบริโภคแอลกอฮอล์ ในปริมาณที่มากกว่าเกณฑ์เฉลี่ย จึงจะทำให้เกิดอาการมึนเมาได้ คนกลุ่มนี้เป็นผู้ที่มีความเสี่ยงสูงมาก ที่จะกลายเป็นคนติดแอลกอฮอล์ เมื่อมีอายุมากขึ้น

บุคลิกภาพ

บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกภาพ แบบประหม่า วิดกกังวล ไม่มั่นใจ และถ้าการบริโภคแอลกอฮอล์ ช่วยทำให้สิ่งเหล่านี้หายไป เช่น ทำให้รู้สึกกล้า และมั่นใจมากขึ้น จะเป็นบุคคลที่มีความเสี่ยงสูงต่อการติดแอลกอฮอล์ นอกจากนี้ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบต่อต้านสังคม เช่น ชอบความก้าวร้าว รุนแรง ไม่เกรงใจ และไม่เคารพสิทธิของผู้อื่น ไม่รู้สึกผิดในสิ่งที่ตนเองกระทำต่อผู้อื่น ก็เป็นอีกกลุ่มหนึ่ง ที่มีความเสี่ยงต่อการเป็นคนติดแอลกอฮอล์เช่นกัน

2.6.3 ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีการบริโภคแอลกอฮอล์อย่างต่อเนื่อง

การเรียนรู้

การเรียนรู้ว่า เมื่อตนเองได้บริโภคแอลกอฮอล์แล้ว ทำให้เกิดความสุข ความพึงพอใจ จะเป็นเหตุที่ทำให้เกิดความอยาก และมีการบริโภคแอลกอฮอล์อย่างต่อเนื่อง เรียกว่า อาการติดใจ ซึ่งความสุขความพึงพอใจเหล่านี้ จะสัมพันธ์กับช่วงเวลา ที่ระดับแอลกอฮอล์ในเลือดสูงขึ้น หลังจากเริ่มบริโภคได้ไม่นาน

ความเครียด

คนที่เครียดง่าย ขาดทักษะในการปรับตัว หรือแก้ไขปัญห อาจพบว่า การบริโภคแอลกอฮอล์ช่วยทำให้ลืมความเครียด ได้ชั่วคราว ในขณะที่ยังคงขาดทักษะในการแก้ไขปัญหาชีวิต คนเหล่านั้นจะหันมาพึ่งแอลกอฮอล์ จนเกิดการติดขึ้นได้ในที่สุด

ภาวะต่อฤทธิ์แอลกอฮอล์

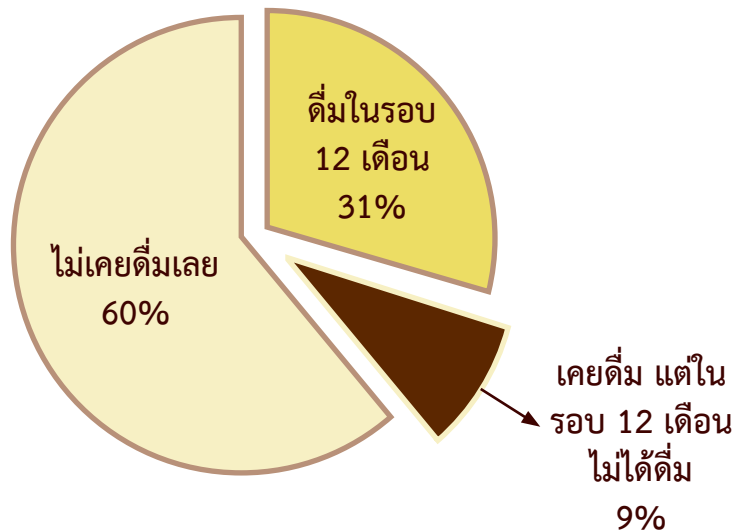
เมื่อบริโภคแอลกอฮอล์ไปได้ระยะหนึ่ง จะเกิดการต่อฤทธิ์แอลกอฮอล์ขึ้น อาจเป็นเพราะเกิดการเผาผลาญของแอลกอฮอล์ในร่างกายได้มากขึ้น ทำให้ฤทธิ์ต่างๆ ของแอลกอฮอล์หมดไปอย่างรวดเร็ว จึงทำให้ต้องดื่มในปริมาณที่มากขึ้น หรืออาจเกิดจากการที่ร่างกาย โดยเฉพาะสมองของเรา มีการปรับตัวในลักษณะที่เคยชิน ต่อฤทธิ์ของแอลกอฮอล์ ทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การบริโภคแอลกอฮอล์ในปริมาณที่มากขึ้น เพื่อให้ได้ฤทธิ์ที่พึงประสงค์ดั้งเดิม

ภาวะขาดแอลกอฮอล์

เกิดอาการเช่นเดียวกับภาวะขาดสารเสพติดต่างๆ ไป หรือที่เรียกกันว่า อาการลงแดง เนื่องจากการบริโภค แอลกอฮอล์ในปริมาณหนึ่งอย่างต่อเนื่อง จะเกิดผลต่อการปรับตัวของสมอง ดังนั้นเมื่อปริมาณแอลกอฮอล์ในร่างกายลดลง จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานของสมอง ทำให้เกิดอาการกระสับกระส่าย มือสั่น นอนไม่หลับ และต้องหวนกลับมาดื่มแอลกอฮอล์เพื่อระงับอาการเหล่านี้

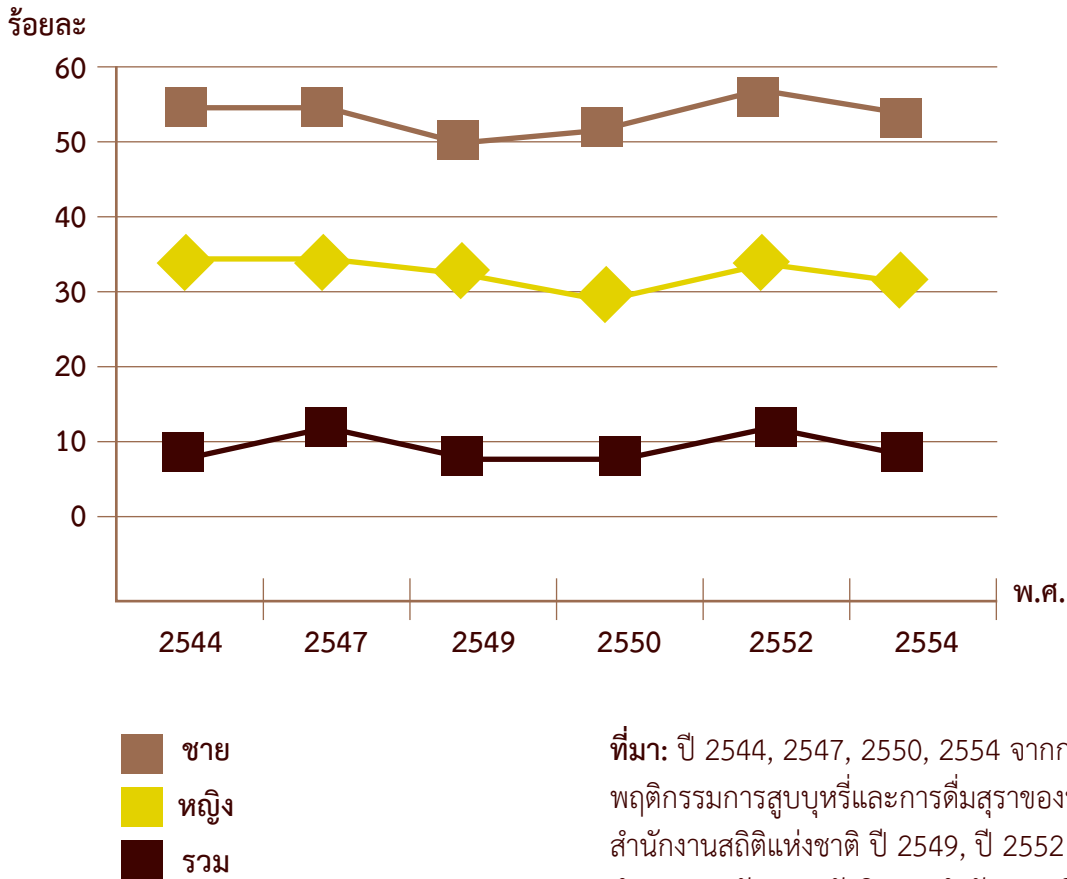
2.7 คนไทยกับการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

คนไทยมีการบริโภคแอลกอฮอล์มาช้านานแล้ว โดยมักดื่มในเทศกาลและวาระต่างๆ และมีความเชื่อเรื่องการดื่มเพื่อสุขภาพ เช่น ยาตอง โดยเอายามาผสมหรือตองกับสุรา เชื่อว่าช่วยบำรุงร่างกาย บำรุงโลหิต รักษาอาการปวดเมื่อย ทำให้เจริญอาหาร ซึ่งความจริงแล้ว ส่วนผสมของแอลกอฮอล์ในยาตองนั้นมีค่อนข้างสูง ดังนั้น การดื่มยาตองก็คือ การดื่มสุรานั้นเอง นอกจากนี้ ในบางครั้ง จะพบทัศนคติของคนไทย ที่มีต่อเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในลักษณะที่ส่งเสริมการดื่ม โดยไม่รู้ตัว เช่น การวางขวดสุราไว้ในห้องรับแขกตามบ้าน ในงานเลี้ยงสังสรรค์ หรืองานฉลองตามประเพณีต่างๆ มักจะพบเห็นการดื่มสุรากันเป็นเรื่องปกติ



ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติที่สำรวจในปี พ.ศ. 2554 พบว่า คนไทยที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 16,992,017 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 31.5 ของประชากรไทยที่เป็นผู้ใหญ่ มีการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา ในขณะที่ประชากรอีกราว 4,714,885 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 8.7 เป็นผู้ที่เคยดื่มแต่ไม่ได้ดื่มในช่วง 12 เดือนที่ผ่านมา ทำให้ในปี พ.ศ. 2554 มีประชากรราว 32,189,553 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 59.7 เป็นผู้ที่ไม่ดื่มและไม่เคยดื่มเลยในชีวิต

ทั้งนี้ ในรอบ 10 ปี ที่ผ่านมา พบว่า สัดส่วนของคนไทยที่บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย จากร้อยละ 32.7 ในปี พ.ศ. 2544 เป็นร้อยละ 31.5 ในปี พ.ศ. 2554



ที่มา: ปี 2544, 2547, 2550, 2554 จากการสำรวจพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการดื่มสุราของประชากร, สำนักงานสถิติแห่งชาติ ปี 2549, ปี 2552 จากการสำรวจอนามัยและสวัสดิการ, สำนักงานสถิติแห่งชาติ
วิเคราะห์โดย: ศูนย์วิจัยปัญหาสุรา

ในจำนวนของผู้ที่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่เป็นชาย พบว่า ประมาณครึ่งหนึ่งดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา ในขณะที่ประชากรผู้หญิงที่ดื่มมีประมาณร้อยละ 11 หรือเปรียบเทียบได้ว่า ประชากรผู้ใหญ่ชาย มีความชุกการดื่มสูงกว่าประชากรผู้ใหญ่หญิงประมาณ 5 เท่า ในขณะที่วัยผู้ใหญ่ (อายุ 25 - 59 ปี) เป็นกลุ่มประชากรที่มีความ

ชุกของนักดื่มสูงสุด โดย 12 เดือนที่ผ่านมา มีจำนวนผู้ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์สูงถึงร้อยละ 37.3 รองลงมาคือ กลุ่มเยาวชน (อายุ 15 - 24 ปี) มีจำนวนผู้ดื่มร้อยละ 23.7 สำหรับวัยสูงอายุ (อายุ 60 ปีขึ้นไป) ดื่มร้อยละ 16.6 โดยประชากรชายดื่มมากกว่าหญิงในทุกกลุ่มอายุ

ตารางแสดง ความชุกของนักดื่มอายุ 15 ปีขึ้นไปที่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
ใน 12 เดือนที่ผ่านมา จำแนกตามกลุ่มอายุ (ปี 2554)

	รวม		ชาย		หญิง	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทั้งประเทศ	16,992,016	31.5	13,979,367	53.4	3,012,650	10.9
15 – 24 ปี	2,462,745	23.7	2,127,058	40.0	335,687	6.6
25 – 59 ปี	13,166,266	37.3	10,745,158	62.3	2,421,109	13.4
60 ปีขึ้นไป	1,363,005	16.6	1,107,151	30.6	255,854	5.6

ที่มา: การสำรวจพฤติกรรมการสูบบุหรี่และการดื่มสุรา
ของประชากร พ.ศ. 2554, สำนักงานสถิติแห่งชาติ
วิเคราะห์โดย: ศูนย์วิจัยปัญหาสุรา

อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้ที่มีการดื่มในรอบ 12 เดือนนี้ (จำนวน 16,992,016 คน) พบว่า เป็นผู้ที่มีการดื่มเป็นประจำ (Regular Drinker) หรือดื่มทุกสัปดาห์ จำนวน 7.5 ล้านคน (ประมาณ เกือบครึ่งของผู้ดื่ม หรือร้อยละ 44.2) เป็นผู้ที่ดื่มนานๆ ครั้ง 9.5 ล้านคน (ร้อยละ 55.8) และเมื่อดูตามกลุ่มอาชีพพบว่า สัดส่วนของผู้ดื่มประจำถึงร้อยละ 44 มาจากกลุ่มช่างเทคนิค ช่างฝีมือ และเจ้าหน้าที่เทคนิค สัดส่วนรองลงมา คือ กลุ่ม ผู้ที่ทำงานในภาคเกษตรและประมง โดยประเภทสุราที่นิยม ดื่มมากที่สุดคือ เบียร์

นอกจากนี้ ยังพบว่า นักดื่มไทยส่วนใหญ่ซื้อเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์จากร้านที่ไม่มีที่นั่งดื่ม หรือเป็นการซื้อจากที่หนึ่ง ไปดื่มอีกที่หนึ่ง ซึ่งสถานที่ที่คนไทยซื้อเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

บ่อยที่สุดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ร้านขายของชำ ร้านสะดวกซื้อ และร้านอาหาร (สถานที่ทั้ง 3 แห่งนี้ คิดเป็นร้อยละ 87 ของการซื้อเครื่องดื่มแอลกอฮอล์) สำหรับสถานที่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พบว่า คนไทยมักดื่มสุราในบ้านตนเอง บ้านคนอื่น (เช่น บ้านเพื่อน บ้านของเพื่อนบ้าน เป็นต้น) และในสโมสร/ในงานเลี้ยง คิดเป็นร้อยละ 90 ของการดื่มใน สถานที่ที่ดื่มบ่อยที่สุด ในขณะที่มีนักดื่มส่วนหนึ่ง (ร้อยละ 35) ที่ดื่มหนักหรือดื่มแบบหัวราน้ำ (การดื่มปริมาณมากใน ครั้งเดียว ซึ่งกำหนดไว้ที่การดื่ม 5 หน่วยดื่มมาตรฐานขึ้นไป หรือพูดง่าย ๆ ก็คือ ดื่มมากกว่า 5 แก้วขึ้นไป) ในรอบ 12 เดือนที่ผ่านมา โดยแบ่งเป็น ดื่มหนักเป็นประจำหรือดื่มหนัก อย่างน้อย 1 ครั้งต่อสัปดาห์ คิดเป็นร้อยละ 6.8 และดื่ม หนักแบบนานๆ ครั้งร้อยละ 28.6

2.8 แร้งงานไทยกับการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

2.8.1 ความชุกของแร้งงานที่บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแห่งชาติที่สำรวจในปี พ.ศ. 2554 พบว่า ในจำนวนประชากรผู้ใหญ่ที่เป็นผู้ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นประจำ ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 44) จะเป็นช่างเทคนิค ช่างฝีมือ และเจ้าหน้าที่เทคนิค สอดคล้องกับการศึกษาความชุก พฤติกรรมการดื่ม และผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดื่ม รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของกลุ่มแร้งงานภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดนครราชสีมา โดยศุนย์วิจัยปัญหาสุรา (พงษ์เดช สารการ และคณะ, 2552) ที่พบว่า ร้อยละ 73 ของแร้งงานภาคอุตสาหกรรมเคยดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ทั้งนี้ มีส่วนหนึ่ง (ร้อยละ 12.3) ที่เคยดื่มในช่วงก่อน 3 เดือนนับจากวันที่ให้ข้อมูล ในขณะที่ส่วนที่เหลือ (ร้อยละ 61) มีการดื่มในรอบ 3 เดือนที่ผ่านมา (current drinker) โดยชนิดเครื่องดื่มที่นิยมดื่ม คือ เบียร์ ความถี่ในการดื่มเฉลี่ยต่อสัปดาห์เท่ากับ 1.6 วัน ปริมาณการดื่มต่อครั้งประมาณ 5.24 แก้ว และส่วนใหญ่มีการดื่มในช่วงเย็น (17.00 - 23.59 น.) อีกทั้งยังมีการขับชยานพาหนะภายหลังการดื่มทุกครั้ง ร้อยละ 29.6

นอกจากนี้ในการศึกษาเดียวกันยังพบว่า ในกลุ่มแร้งงานที่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในรอบ 3 เดือน (current drinker) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ทำงานในฝ่ายผลิตที่อยู่ในระดับปฏิบัติ และมีการทำงานเป็นกะ โดยมีจำนวนชั่วโมงในการทำงานตั้งแต่ 8 ชั่วโมงขึ้นไป และจำนวนวันทำงานที่ 6 วันต่อสัปดาห์ มีสภาพการใช้จ่ายต่อเดือนแบบพอใช้แต่ไม่มีเหลือเก็บ

2.8.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของแร้งงานในสถานประกอบการ

สภาวะต่างๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานอาจส่งผลกระทบต่อการใช้บริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของพนักงาน (ดรุณี ภูขาว และคณะ, 2549) สภาวะดังกล่าวนี้ ได้แก่ ความเครียด (Stress) ในที่ทำงาน เช่น การขาดความพึงพอใจในการทำงาน การไม่ศรัทธาในวิธีการบริหารที่ผู้บริหารใช้ การขาด

การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และการไม่มีความใส่ใจในการทำงาน ความรู้สึกแปลกแยกแตกต่างจากคนอื่น (Alienation) วัฒนธรรมกลุ่มใหญ่และกลุ่มย่อย (Cultures and Subcultures) อย่างไรก็ตาม นอกจากปัจจัยเสี่ยงทั่วไปแล้ว ปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อการบริโภคสุราในสถานประกอบการ ก็มีความสำคัญเช่นเดียวกัน โดยปัจจัยดังกล่าวมีดังต่อไปนี้ (เทอดศักดิ์ เดชคง, 2554)

1. ชนิดของสถานประกอบการ
2. ค่านิยมหรือวัฒนธรรมในสถานประกอบการ สถานประกอบการแบบใช้แร้งงาน เช่น ก่อสร้าง มีแนวโน้มในการใช้แอลกอฮอล์สูงกว่า ซึ่งเรื่องนี้อาจเกี่ยวข้องกับเพศ กล่าวคือ สถานประกอบการที่มีพนักงานชายก็มีแนวโน้มที่จะใช้แอลกอฮอล์มากกว่าสถานประกอบการที่มีพนักงานหญิงมากกว่าจากนี้คำว่า “ค่านิยม” อาจหมายถึง ค่านิยมจากผู้บริหารกล่าวคือ สถานประกอบการที่ผู้บริหารดื่มสุรา หรือเห็นด้วยกับการดื่มก็จะอนุญาตให้มีการดื่มในกิจกรรมสำคัญๆ ขององค์กร ขณะที่สถานประกอบการที่ผู้บริหารต่อต้านการดื่มสุรา ก็อาจมีการเว้นการดื่มในช่วงเทศกาลงานเลี้ยงบริษัท เป็นต้น
3. ชนิดของงาน งานที่มีความเครียดสูง มีแนวโน้มที่จะผลักดันให้มีการใช้แอลกอฮอล์ด้วย งานประเภทนี้อาจเป็นงานที่ต้องทำตามหน้าที่โดยไม่สามารถควบคุมได้มากนัก รวมทั้งงานที่เกี่ยวข้องกับความคับข้องใจหรือกดดัน เป็นต้น
4. นโยบายของบริษัท
5. การมีหัวหน้างานดูแล พบว่าพนักงานในกะเย็น/ค่ำ ที่มีหัวหน้างานดูแลน้อยกว่ากะเช้า มีแนวโน้มที่จะใช้แอลกอฮอล์มากกว่างานที่ได้รับผลกระทบจากการดื่มได้ง่ายจะมีผลให้พนักงานดื่มได้น้อยลง เช่น นักบิน แพทย์ พนักงานควบคุมเครื่องจักร
6. การทำได้ง่ายของสุรา ในบางชุมชนหรือนิคมอุตสาหกรรมที่มีการซื้อหาสุรา (หรือแอลกอฮอล์ชนิดอื่นๆ) เป็นเรื่องง่ายก็จะทำให้ปัญหาการดื่มมีมากขึ้นได้ บางพื้นที่มีการผลิตและจำหน่ายโดยไม่ได้มีการควบคุม (ดังเช่น ที่มีคนขายสุราในรูปแบบต่างๆ ตามชุมชนหรือทางเดินรถต่างๆ ก็มีผลทำให้พนักงานที่เดินทางผ่านเส้นทางดังกล่าวมีโอกาสใช้สุรามากขึ้น)

2.8.3 พฤติกรรมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ของแรงงาน

สำหรับพฤติกรรมการดื่มของแรงงาน พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยที่เริ่มดื่ม คือ 17.5 ปี โดยมีสาเหตุการดื่มครั้งแรกมาจากการอยากลองดื่มเอง ร้อยละ 64.5 รองลงมาได้แก่ เพื่อนชักชวนให้ดื่ม ร้อยละ 31.1 และมีสถานที่ดื่มครั้งแรกเป็นที่พักอาศัย ร้อยละ 49.8 ร้านค้า/สถานบันเทิง ร้อยละ 43.7 ทั้งนี้ ชนิดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ดื่ม

ครั้งแรก ได้แก่ เบียร์ ร้อยละ 58.3 และเหล้า/บรันดี ร้อยละ 35.2 ในขณะที่ผู้ที่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในรอบ 3 เดือน (current drinker) ส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า มีการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในช่วงเวลา 17.00 - 23.59 น. ซึ่งเป็นช่วงหลังเลิกงาน โดยมักดื่มร่วมกับเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 82) ที่บ้านพักอาศัย (ร้อยละ 75) และให้ข้อมูลว่าเป็นการดื่มเพื่อคลายเครียดและแก้เหนื่อย (ร้อยละ 40) ในขณะที่ร้อยละ 78 มีการจ่ายเป็นเงินสดทุกครั้ง

ผลกระทบจากการดื่มที่พบ	ร้อยละ*
ด้านอุบัติเหตุ	14.3
ด้านสุขภาพ	6.9
ด้านครอบครัว (เคยถูกตำหนิจากคนในครอบครัว)	27.7
ด้านสังคม (เคยถูกตำหนิจากบุคคลรอบข้างหรือเพื่อนบ้าน)	20.7
ด้านการทำงาน (เคยไปทำงานสาย)	17.6
ด้านการทำงาน (เคยขาดงาน)	16.7

* ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

สำหรับผลกระทบที่พบ ในกลุ่มตัวอย่างที่ดื่ม พบว่า มีทั้งทางด้านอุบัติเหตุ ด้านสุขภาพ ด้านครอบครัว (โดยเคยถูกตำหนิจากคนในครอบครัว) ด้านสังคม (เคยถูกตำหนิจากบุคคลรอบข้างหรือเพื่อนบ้าน) ด้านการทำงาน (เคยไปทำงานสายและเคยขาดงาน) ดังข้อมูลในตาราง

2.9 การลดและควบคุมปัญหาจากการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นปัญหาทางสังคมและสาธารณสุขที่สำคัญในประเทศไทย นอกจากทำให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพ เช่น ตับอักเสบ ตับแข็ง มะเร็งทางเดินอาหาร โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง โรคเกาต์ เสื่อมสมรรถภาพทางเพศ ทำให้ความจำเสื่อม ปลายประสาทพิการ

ทำให้ขาดสมาธิตามเท้า เป็นต้น และยังพบว่าการติดแอลกอฮอล์มีความสัมพันธ์กับความเครียด ความพยายามฆ่าตัวตาย และอยากฆ่าผู้อื่น นอกจากปัญหาต่อสุขภาพแล้ว การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ยังเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาทางสังคม เช่น การบาดเจ็บและตายจากอุบัติเหตุจราจร การบาดเจ็บขณะทำงาน การทะเลาะวิวาทและทำร้ายร่างกาย การฆ่าตัวตาย ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และปัญหาทางเศรษฐกิจอีกมากมาย ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นภาระต่อรัฐและสังคมในวงกว้าง นอกจากนี้ จากข้อมูลด้านความชุกของการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในประเทศต่างๆ พฤติกรรมการดื่มของประชากร และปัจจัยเกี่ยวข้องต่างๆ ส่งผลให้ทุกประเทศทั่วโลกต่างมีนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อควบคุมการจำหน่ายและบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

การดำเนินงานตามนโยบายแอลกอฮอล์ของประเทศไทยที่ผ่านมา มีทั้งในรูปของมาตรการทางกฎหมาย (Mandatory measure) และการดำเนินการใดๆ ตามความสมัครใจหรือความร่วมมือกันเองในภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคประชาชนหรือชุมชน ภาครัฐ และภาคเอกชน (Voluntary measure) โดยอาศัย มาตรการที่หลากหลาย ทั้งการลดอุปสงค์ (Demand) การควบคุมอุปทาน (Supply) การควบคุมปัจจัยแวดล้อม การดื่ม กลไกทางสังคม การลดแรงสนับสนุนการดื่ม การบำบัดรักษาและการคัดกรองเบื้องต้น รวมทั้งการให้การศึกษา (ทักษพล ธรรมรังสี และคณะ, 2556) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาศักยภาพและความสำเร็จของนโยบายแอลกอฮอล์ในการควบคุมปัญหาจากเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พบว่า นโยบายแอลกอฮอล์และมาตรการที่ดีที่สุด 10 ประการ ได้แก่

1. การจำกัดอายุผู้ซื้อ
2. การที่รัฐเป็นเจ้าของร้านขายสุราปลีก
3. การจำกัดเวลาในการขาย
4. การจำกัดความหนาแน่นของจุดขาย
5. ระบบภาษีสุรา
6. การสุ่มตรวจระดับแอลกอฮอล์ในลมหายใจของผู้ขับขี่
7. การลดเพดานระดับแอลกอฮอล์ในเลือดของผู้ขับขี่
8. การยึดใบอนุญาตขับขี่ (ซึ่งหมายถึงการห้ามผู้ขับขี่ขณะมีเมามาไปขับขี่อีก)
9. การกำหนดระดับบัตรอนุญาตขับขี่เป็นขั้นตอน โดยคำนึงถึงพฤติกรรมขับขี่ขณะมีเมามา
10. การคัดกรองผู้มีความเสี่ยงด้วยระบบ brief intervention

นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2552 สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ กรมควบคุมโรค ได้จัดทำยุทธศาสตร์แอลกอฮอล์ระดับชาติ และแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบและทิศทางการดำเนินงานควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของประเทศไทย โดยมีเป้าหมายหลักของแผนปฏิบัติการ คือ (1) เพื่อควบคุมปริมาณการบริโภคของสังคม (2) เพื่อป้องกันนักดื่มหน้าใหม่ และควบคุมความชุกของผู้บริโภค (3) เพื่อลดความเสี่ยงของการบริโภค (ทั้งในมิติของปริมาณการบริโภค รูปแบบของ

การบริโภค และพฤติกรรมหลังการบริโภค) และ (4) เพื่อจำกัดและลดความรุนแรงของปัญหาจากการบริโภค ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์แอลกอฮอล์ แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การควบคุมการเข้าถึงทางเศรษฐศาสตร์ และทางกายภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับเปลี่ยนค่านิยมและแรงสนับสนุนในการดื่ม


ยุทธศาสตร์ที่ 3 การลดอันตรายจากการบริโภค


ยุทธศาสตร์ที่ 4 การจัดการปัญหาแอลกอฮอล์ในระดับพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาการจัดการและสนับสนุนที่เข้มแข็ง

สำหรับการดำเนินการเพื่อควบคุมการจำหน่ายและการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ผ่านมา สรุปรูปแบบการดำเนินการได้ดังนี้

- มาตรการทางกฎหมาย เพื่อควบคุมการเข้าถึง และจำกัดพื้นที่ในการบริโภค (ประกาศบังคับใช้ระหว่าง พ.ศ. 2554 - 2558)

 ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดเวลาห้ามขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2558 (ประกาศวันที่ 6 มกราคม 2558) ซึ่งระบุงการห้ามขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในเวลาอื่น นอกจากตั้งแต่เวลา 11.00 - 14.00 น. และ 17.00 - 24.00 น. ยกเว้น การขายในอาคารท่าอากาศยานนานาชาติและสถานบริการ ซึ่งเป็นไปตามกำหนดเวลาเปิดปิดของสถานบริการตามกฎหมาย ว่าด้วยสถานบริการ

 ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง ห้ามขายหรือห้ามบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในพื้นที่ประกอบกิจการโรงงาน พ.ศ. 2555 (ประกาศวันที่ 23 กรกฎาคม 2555) ซึ่งระบุงการห้ามขายหรือบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในพื้นที่ประกอบกิจการโรงงานตามกฎหมาย ว่าด้วยโรงงาน เพื่อมิให้เกิดการเข้าถึงเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ได้โดยง่าย

🍷 ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดสถานที่หรือบริเวณห้ามขายหรือบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ในรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นของรัฐ พ.ศ. 2555 (ประกาศวันที่ 1 สิงหาคม 2555) ซึ่งระบุงการห้ามขายและบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสถานที่หรือบริเวณรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐ ยกเว้นบริเวณที่จัดไว้เป็นร้านค้า หรือสโมสร

🍷 ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดสถานที่หรือบริเวณห้ามบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์บนทาง พ.ศ. 2555 (ประกาศวันที่ 23 กรกฎาคม 2555) ซึ่งระบุงการห้ามดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์บนทาง ในขณะที่ขี่หรือในขณะที่โดยสารอยู่ในรถ หรือ บนรถ ซึ่ง คำว่า “ทาง” และ “รถ” ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการจราจรทางบก

🍷 นอกจากนั้นยังมีความพยายามในการผลักดันกฎหมายควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เพิ่มเติม อาทิเช่น ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดสถานที่หรือบริเวณห้ามขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์บนทาง พ.ศ. 2558 ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง กำหนดวันห้ามขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2558 และการปรับปรุงเนื้อหาอนุบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการห้ามโฆษณาเพียงบางส่วนให้เข้มข้นขึ้น

- มาตรการทางสังคมและการรณรงค์สาธารณะของเครือข่ายภาคประชาชน การรณรงค์สาธารณะ ถือเป็นกลไกสำคัญในการสร้างบรรยากาศทางสังคมที่สนับสนุนกระบวนการนโยบายแอลกอฮอล์ของประเทศไทย โดยการรณรงค์และสื่อสารสาธารณะที่ผ่านมามุ่งเน้นในการทำให้สังคมเข้าใจมาตรการของนโยบายแอลกอฮอล์ และการร่วมกันสร้างค่านิยมและทัศนคติแก่สังคมว่า “เครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นสินค้าไม่ธรรมดา เป็นสินค้าอันตราย ต้องควบคุมด้วยกฎหมายและกฎของสังคม” กิจกรรมส่วนใหญ่ของมาตรการนี้ ได้แก่ การจัดกิจกรรมตามวาระต่างๆ และเทศกาลปลอดเหล้า เช่น โครงการ “รณรงค์งดเหล้าเข้าพรรษา” ซึ่งสามารถผลักดันให้ในปี พ.ศ. 2551 คณะรัฐมนตรีในสมัยนั้นได้มีมติประกาศให้วันเข้าพรรษาเป็น “วันงดสุราแห่งชาติ” และได้ขยายผลต่อยอดการงดเหล้าไปสู่ช่วงเวลาและงานเทศกาลประเพณีอื่นๆ ที่มีปริมาณการดื่มสูงและมีผลกระทบเชิงลบจากการบริโภคสูงด้วย เช่น งานสงกรานต์ งานลอยกระทง งานแข่งเรือ งานปีใหม่ งานบุญบั้งไฟ งานกาชาด เป็นต้น รวมถึงการจัดกิจกรรมในระดับพื้นที่และในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมรณรงค์ปลอดเหล้า การจัดเทศกาลกีฬาและดนตรีปลอดเหล้า ฯลฯ
- มาตรการอื่นๆ เช่น ใช้มาตรการทางภาษีในการควบคุมการบริโภค รวมทั้งนำเงินภาษีมาชดเชยความเสียหายที่เกิดต่อสังคม



บทที่ 3

รู้จักสถานประกอบการปลอดภัย

เครื่องตี้มแอลกอฮอล์ เป็นสินค้าที่ถูกกฎหมาย และมีการตี้มในสังคมไทยมาเป็นเวลานาน ทั้งในส่วนของการใช้เป็นเครื่องตี้มในการสังสรรค์ทางสังคมในช่วงของเทศกาลต่างๆ (งานเลี้ยง และงานบุญ) ใช้ในพิธีกรรม ใช้เป็นของขวัญ ใช้เป็นของประดับตกแต่งบ้าน รวมทั้ง ยังมีความเข้าใจว่า เครื่องตี้มแอลกอฮอล์ (เช่น ยาตอง) เป็นเครื่องตี้มบำรุงสุขภาพ และเป็นสัญลักษณ์ของการเลื่อนสถานภาพเข้าสู่วัยผู้ใหญ่หรือเป็นตัวบ่งชี้ของความเป็นชายที่จะต้องยึดโยงกับความกล้าหาญ ฯลฯ ด้วยเหตุนี้ ทำให้ที่ผ่านมาก การตี้มเครื่องตี้มแอลกอฮอล์ ถูกมองว่าเป็นเรื่องปกติของสังคม (หากยังไม่ใช้เป็นผู้ที่ติดสุราในระดับที่มีผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน) ไม่ว่าผู้ตี้มจะมีสถานะทางเศรษฐกิจอย่างไรหรือประกอบอาชีพอะไร

ความเคยชิน ค่านิยม และความเชื่อที่มีต่อเครื่องตี้มแอลกอฮอล์ ส่งผลต่อเนื่องถึงความชุกและพฤติกรรมกรรมการบริโภคเครื่องตี้มแอลกอฮอล์ในประเทศไทย รวมทั้งต่อความชุกและพฤติกรรมกรรมการตี้มของแรงงานในสถานประกอบการ โดยเฉพาะสถานประกอบการด้านการการผลิต ได้แก่ โรงงานอุตสาหกรรม



ประเภทต่างๆ ด้วยเป็นพื้นที่ที่ประชากรวัยแรงงานเป็นจำนวนมากมาอยู่ด้วยกัน เพื่อประกอบกิจการตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบในฐานะของพนักงานสถานประกอบการ ในตำแหน่งหรือระดับต่างๆ ที่อาจเกิดความเครียดจากการทำงานได้โดยง่าย หรือต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ต้องการแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ ฯลฯ ทำให้การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์หรือการดื่มเหล้า/สุรา ของพนักงานในสถานประกอบการ กลายเป็นความเคยชิน เป็นสิ่งปกติหรือพฤติกรรมปกติที่ผู้ประกอบการก็ดีผู้บริหารหรือหัวหน้างานก็ดี และพนักงานด้วยกันก็ดี ให้การยอมรับ ทั้งๆ ที่เป็นที่ยอมรับและเข้าใจกันดีว่า การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มีผลต่อสุขภาพของผู้ดื่ม และในหลายกรณีที่เคยมีประสบการณ์กับตนเอง หรือเห็นตัวอย่างที่เกี่ยวกับการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน รวมทั้งมีเพื่อนร่วมงาน/ทีมงานที่มีพฤติกรรมขาดงานทำงานได้น้อยลง คุณภาพงานตกต่ำ จากปัญหาการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ตั้งแต่ดื่มเป็นครั้งคราว ดื่มเป็นประจำจนถึงติดเหล้าหรือเป็นโรคพิษสุราเรื้อรัง

นอกจากนี้ สถานประกอบการส่วนหนึ่ง ยังมีความเข้าใจว่าการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นเรื่องส่วนตัวของพนักงาน (หากเจ็บไข้ได้ป่วย ก็เป็นเรื่องของพนักงานเอง สถานประกอบการสามารถจ้างแรงงานใหม่ได้) หากไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องการดื่มของพนักงาน อาจไปกระทบกับสิทธิส่วนบุคคล และสถานประกอบการเองก็มีระเบียบห้ามดื่มในเวลาทำงานอยู่แล้ว ที่เหลือก็น่าจะเป็นเรื่องของพนักงานที่จะดูแลตัวเอง อีกทั้งยังเชื่อว่า การสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานเลิกดื่มเป็นสิ่งที่ยากและเสียเวลา

ด้วยความเชื่อ ค่านิยม ลักษณะและภาระงาน รวมทั้งบริบทอื่นๆ ของสถานประกอบการ ทำให้ที่ผ่านมา การดำเนินการเพื่อควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสถานประกอบการ โดยเฉพาะทางด้านการลดความชุกของพนักงานที่ดื่มสุราหรือเหล้า ยังคงมีลักษณะที่อิงกระแสสังคม Event Based โดยจัดในรูปของการประชาสัมพันธ์หรือรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับพิษภัยของการดื่มสุรา มากกว่าที่จะทำอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ในขณะที่การสนับสนุนจาก

ผู้บริหารสถานประกอบการ หรือการได้รับความร่วมมือจากทั้งผู้บริหารและพนักงานส่วนใหญ่ทั้งที่ดื่มและไม่ดื่ม ยังมีค่อนข้างน้อย บทที่ 3 รู้จักสถานประกอบการปลอดภัย ของ “ถอดรหัสสถานประกอบการปลอดภัย” ฉบับนี้ จึงถูกกำหนดให้นำเสนอเรื่องราวเกี่ยวกับสถานประกอบการที่เข้าร่วม โครงการพัฒนาสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ (แผนงานพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ) และ โครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดภัย เหล้า อุบัติเหตุ (แผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุในสถานประกอบการ) ที่จัดทำโดย สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) และได้ปฏิบัติการกิจพัฒนาหน่วยงานให้ปลอดภัย จนเกิดผลเป็นรูปธรรมในระดับต่างๆ กัน จำนวน 253 แห่ง โดยนำเสนอข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันว่า “สถานประกอบการปลอดภัย” เป็นอย่างไร และต้องทำอะไรบ้าง รวมทั้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ ประกอบด้วย ที่ตั้ง ชนิดกิจการ และขนาดของสถานประกอบการ นอกจากนี้ ยังจัดให้มีการนำเสนอข้อมูล เกี่ยวกับสถานการณ์และพฤติกรรม การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของพนักงานในสถานประกอบการเหล่านี้ (ก่อนเข้าร่วมโครงการฯ) โดยมุ่งหวังให้สถานประกอบการหลายแห่งที่ยังไม่ตัดสินใจดำเนินการ ด้านการสร้างเสริมสุขภาพของพนักงาน ได้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับสถานประกอบการปลอดภัย และเกิดแรงจูงใจที่จะร่วมกันควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของพนักงาน

3.1 อย่างไรจึงเรียกว่า สถานประกอบการปลอดภัย

จากการศึกษาพฤติกรรมการดื่มของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ที่เคยดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในรอบ 3 เดือน (current drinker) ในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 1,341 ราย โดยพงษ์เดช สารการและคณะ (2552) สนับสนุนโดย ศูนย์วิจัยปัญหาสุรา สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่า แรงงานส่วนใหญ่มีการดื่ม

เครื่องตัดแอลกอฮอล์ในช่วงเวลา 17.00 - 23.59 น. ซึ่งเป็นช่วงหลังเลิกงาน โดยมักตัดร่วมกับเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 82) ที่บ้านพักอาศัย (ร้อยละ 75) และแรงงานเหล่านี้ให้ข้อมูลว่า เป็นการตัดเพื่อคลายเครียดและแก้เหนื่อย (ร้อยละ 40) ในขณะที่ร้อยละ 78 มีการจ่ายเป็นเงินสดทุกครั้ง

สอดคล้องกับการศึกษาสถานการณ์การบริโภคเครื่องตัดแอลกอฮอล์และผลกระทบในประเทศไทย ที่จัดทำโดยศูนย์วิจัยปัญหาสุรา (2556) ที่พบว่า นักดื่มไทยส่วนใหญ่ซื้อเครื่องตัดแอลกอฮอล์จากร้านที่ไม่มีที่นั่งดื่ม หรือเป็นการซื้อจากที่หนึ่งไปดื่มอีกที่หนึ่ง ซึ่งสถานที่ที่คนไทยซื้อเครื่องตัดแอลกอฮอล์บ่อยที่สุดใน 3 อันดับแรก ได้แก่ ร้านขายของชำ ร้านสะดวกซื้อ และร้านอาหาร (สถานที่ทั้ง 3 แห่งนี้ คิดเป็นร้อยละ 87 ของการซื้อเครื่องตัดแอลกอฮอล์) สำหรับสถานที่ที่คนไทยดื่มเครื่องตัดแอลกอฮอล์นั้น พบว่า คนไทยมักดื่มสุราในบ้านตนเอง บ้านคนอื่น (เช่น บ้านเพื่อน บ้านของเพื่อนบ้าน เป็นต้น) และในสโมสร/ในงานเลี้ยง คิดเป็นร้อยละ 90 ของการดื่มในสถานที่ที่ดื่มบ่อยที่สุด

จากพฤติกรรมการดื่มดังกล่าว ทำให้สรุปได้ว่า แรงงานหรือคนทำงานส่วนใหญ่ไม่ดื่มเครื่องตัดแอลกอฮอล์ในช่วงเวลางาน ทั้งนี้ อาจเนื่องจากนโยบายหรือมาตรการห้ามดื่มของที่ทำงาน แต่มักมีการดื่มนอกเวลางานรวมทั้งการดื่มเนื่องในโอกาสวันสำคัญๆ ต่างๆ ที่สถานประกอบการมีการจัดเครื่องตัดแอลกอฮอล์เลี้ยงพนักงาน เช่น ในงานบุญหรืองานเลี้ยงที่จัดโดยหน่วยงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าว การพัฒนาสถานประกอบการปลอดภัย ภายใต้แผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุในสถานประกอบการ จึงให้นิยามคำว่า สถานประกอบการปลอดภัย คือ สถานประกอบการที่มีการดำเนินงานด้านการลดและควบคุมการบริโภคเครื่องตัดแอลกอฮอล์ของพนักงานในสถานประกอบการ (โดยสถานประกอบการดังกล่าวอาจมีพนักงานหรือไม่มีพนักงานที่ดื่มเครื่องตัดแอลกอฮอล์ก็ได้) โดยกำหนดมาตรการหรือจัดกิจกรรมต่างๆ ที่จะทำให้ไม่มีการดื่มเครื่องตัดแอลกอฮอล์ในพื้นที่หรือใน

อาณาเขตของสถานประกอบการ (รวมถึงการดื่มในงานบุญ งานเลี้ยง การดื่มในหอพัก บ้านพักที่เป็นของสถานประกอบการ ฯลฯ) รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานที่เคยดื่มหรือดื่มเป็นประจำ (อาจถึงระดับติดสุรา) ลด ละ เลิกการดื่ม ซึ่งสถานประกอบการสามารถทำได้โดยเริ่มจากการออกมาตรการต่างๆ เพื่อควบคุมไม่ให้มีการดื่มเครื่องตัดแอลกอฮอล์ในทุกพื้นที่ของสถานประกอบการ (รวมถึงการดื่มในงานบุญ งานเลี้ยง การดื่มในหอพัก บ้านพักที่เป็นของสถานประกอบการ ฯลฯ) เช่น ออกระเบียบห้ามดื่มและห้ามนำเครื่องตัดแอลกอฮอล์เข้ามาในพื้นที่ของสถานประกอบการ ห้ามขายเครื่องตัดแอลกอฮอล์ในพื้นที่ของสถานประกอบการและพื้นที่โดยรอบ (ถ้าสามารถทำได้) ไปจนถึงการสร้างความเข้าใจและความตระหนักของพนักงาน และสนับสนุนหรือช่วยเหลือให้พนักงานลด ละ เลิก การดื่มเครื่องตัดแอลกอฮอล์ทุกประเภท (แม้ยังไม่เกิดผลกระทบต่อหน้าที่การงานหรือประสิทธิภาพในการทำงานก็ตาม) ทั้งนี้ ความหมายดังกล่าวมีหลักคิดว่า การพัฒนาสถานประกอบการปลอดภัยจะสำเร็จหรือไม่นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนพนักงานที่เลิกเหล้าได้ แต่อยู่ที่จะทำอย่างไร จึงจะสามารถทำให้ทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานในสถานประกอบการ ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับหรือต้องพึ่งพาเครื่องตัดแอลกอฮอล์อย่างสิ้นเชิง

และเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์การควบคุมการบริโภคเครื่องตัดแอลกอฮอล์ในสถานประกอบการที่ส่วนใหญ่ยังคงมีการดำเนินการด้านนี้อย่างไม่เป็นระบบ (ทำตามกระแส มักเป็นการรณรงค์ทั่วๆ ไปไม่ต่อเนื่อง) โครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดภัย บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ ภายใต้แผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุในสถานประกอบการ จึงได้ใช้ตัวชี้วัดเชิงกระบวนการมาเป็นตัวกำหนดว่า สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ แต่ละแห่ง เป็นสถานประกอบการปลอดภัยหรือไม่ แทนการใช้ตัวชี้วัดที่เป็นผลผลิตจากการดำเนินงานด้านการควบคุมการบริโภคเครื่องตัดแอลกอฮอล์ เช่น ตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับจำนวนพนักงานที่เลิกเหล้าได้สำเร็จ ความชุกของ

สถานประกอบการแห่งนี้ สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพของพนักงาน



การตีพิมพ์เครื่องตีพิมพ์แอลกอฮอล์ของพนักงาน ทั้งนี้ ตัวชีวิตเชิงกระบวนการ เป็นตัวชีวิตที่จะบอกได้ว่า ขณะนี้ สถานประกอบการมีการดำเนินงานด้านการควบคุมการตีพิมพ์เครื่องตีพิมพ์แอลกอฮอล์ของพนักงานหรือไม่ และการดำเนินงานดังกล่าว จะนำไปสู่การเป็นสถานประกอบการปลอดภัยได้สำเร็จหรือไม่ อีกทั้งยังเป็นตัวชีวิตที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงทางด้านความชุกและพฤติกรรมการตีพิมพ์ของพนักงาน ตลอดจนสอดคล้องกับความเข้มข้นหรือความจริงจังต่อการควบคุมการตีพิมพ์แอลกอฮอล์ของพนักงานในสถานประกอบการในปัจจุบัน ทำให้สถานประกอบการสามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานได้ไม่ยากจนเกินไปและสามารถทำได้จริง ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดภัย เหล่า อุบัติเหตุ มักจะมีการดำเนินงานเพื่อควบคุมการตีพิมพ์แอลกอฮอล์ของพนักงาน อย่างหนึ่งอย่างใดหรือทั้งหมด ดังต่อไปนี้ (ข้อ 1 - 3 เป็นตัวบ่งชี้ขั้นพื้นฐานที่สถานประกอบการปลอดภัยทุกแห่งจะต้องดำเนินการ)

1. มีนโยบายควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสถานประกอบการ ที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร
2. มีคณะทำงานหรืออย่างน้อยผู้รับผิดชอบเรื่องนี้อย่างชัดเจน

3. มีระบบสื่อสารให้ความรู้เกี่ยวกับพิษภัยของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และแนวทางในการเลิกเหล้า
4. มีมาตรการห้ามตีพิมพ์เครื่องตีพิมพ์แอลกอฮอล์ทุกประเภทในพื้นที่ของสถานประกอบการ ในทุกโอกาส และมีการเฝ้าระวังให้มีการปฏิบัติให้ถูกต้องตามมาตรการ รวมทั้งอาจมีระเบียบจัดซื้อจัดจ้างปลอดภัย (ไม่ให้ของขวัญที่เป็นเครื่องดื่มแอลกอฮอล์) และไม่ให้มีการจำหน่ายเหล้าหรือสุราในพื้นที่ของสถานประกอบการรวมทั้งพื้นที่โดยรอบ (หากสามารถทำได้)
5. มีการสนับสนุนให้พนักงานที่ติดเหล้าเลิกเหล้า เช่น มีคลินิกเลิกเหล้า หรือมีระบบส่งต่อ หรือจัดกิจกรรมส่งเสริมการเลิกเหล้าของพนักงาน
6. มีการสนับสนุนให้พนักงานออกกำลังกาย

3.2 จะต้องทำอะไรบ้างจึงจะได้เป็นสถานประกอบการปลอดภัย

ประเทศไทยมีการดำเนินงานด้านการควบคุมปัญหาการตีพิมพ์สุราของพนักงานในสถานประกอบการมาได้ระยะเวลาหนึ่ง โดยส่วนใหญ่เน้นที่การจัดกิจกรรมรณรงค์ให้กลุ่มเป้าหมายเกิดความรู้ความเข้าใจในพิษภัยของแอลกอฮอล์

ที่มีต่อสุขภาพและผลกระทบที่มีต่อเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งผลักดันให้สถานประกอบการมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานลด ละ เลิกการดื่มสุรา ทั้งนี้ พบว่า ส่วนใหญ่มักใช้วันหรือเทศกาลสำคัญๆ เป็นจุดเริ่มต้นของการลดละเลิกสุราของพนักงาน ซึ่งที่ผ่านมา สามารถทำให้พนักงานในสถานประกอบการที่ติดเหล้าหรือเป็นนักดื่มประจำ เกิดความตระหนัก และหันมาลด ละ เลิกการดื่มได้จำนวนหนึ่ง อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมให้สถานประกอบการให้ความสนใจ หันมาดูแลป้องกันและแก้ไขปัญหาจากการที่มีพนักงานดื่มสุรา ต้องพบกับปัญหาความไม่ต่อเนื่องของการดำเนินงานของสถานประกอบการ เนื่องจากไม่มีเจ้าภาพหลัก (ไม่มีคณะทำงานหรือผู้ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน) หรือไม่มียุทธศาสตร์ที่ต่อเนื่องและแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน (ไม่รู้จะทำกิจกรรมอะไร เมื่อไร อย่างไร) ซึ่งเป็นปัญหาเดียวกันกับการป้องกันและควบคุมพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพประเภทอื่นๆ (บุหรี่ ออกกำลังกาย กินร้อนช้อนกลาง ฯลฯ) ที่มักเป็นไปตามกระแส มากกว่าที่จะมีการจัดทำอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอนอย่างต่อเนื่อง โดยมีคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบชัดเจน ได้รับความร่วมมือจากผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับการรับรู้ การเข้าร่วมกิจกรรม ให้การสนับสนุนเชิงนโยบาย จนไปถึงระดับให้การสนับสนุนเชิงการจัดการ

ในขณะที่ การดำเนินงานของแผนงานพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ (พ.ศ. 2551-2553) และแผนงานพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ (พ.ศ. 2553-2555) ของสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ได้ค้นพบว่า การสร้างเสริมสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการ ด้วยการควบคุมปัจจัยและพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ (ไม่ว่าจะเป็นประเด็นไหน) ให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม สถานประกอบการจะต้องมีการดำเนินงาน พร้อมทั้งมีปัจจัยเอื้อภายในสถานประกอบการเอง (Workplace factors) ดังนี้

- การดำเนินงาน → มีการดำเนินงานที่เป็นระบบครบวงจร (ลดช่องทางในการเข้าถึงปัจจัยเสี่ยง ลดพื้นที่ดื่ม - สูบ ควบคุมการดื่ม - สูบ ฯลฯ) อย่างมีส่วนร่วม

ของพนักงานทุกระดับ และต่อเนื่อง

- ปัจจัยเอื้อภายในสถานประกอบการ
- → มีคณะทำงานที่มีจิตสาธารณะ ตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ และที่สำคัญมีความเข้าใจหรือมีกระบวนการเรียนรู้และมีทักษะในการดำเนินงานด้านนี้อย่างเป็นระบบ
- → มีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านการป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ สนับสนุนทั้งเชิงนโยบายและการจัดการ

จากข้อเท็จจริงที่ค้นพบดังกล่าว ทำให้การพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า ในครั้งนี้ ยังคงอาศัยแนวทางและกระบวนการในการสร้างเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบ ครบวงจร อย่างมีส่วนร่วม และทำต่อเนื่อง ดังกล่าว มาใช้ในการขับเคลื่อนให้เกิดการควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงานพร้อมๆ กับการส่งเสริมให้สถานประกอบการ เกิดปัจจัยเอื้อภายในสถานประกอบการเอง (คณะทำงานเห็นความสำคัญ และมีทักษะในการขับเคลื่อน ผู้บริหารสนับสนุนทั้งเชิงนโยบายและการจัดการ) ไปพร้อมๆ กัน ทั้งนี้ มีเป้าหมายให้สถานประกอบการสามารถดำเนินงานด้านการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ได้อย่างเป็นรูปธรรม (ทำอย่างจริงจัง จนมีผลให้สามารถคุมครองสุขภาพของพนักงาน และทำให้พนักงานที่ดื่มเหล้าเป็นประจำ ลด ละ เลิก การดื่มลง) อย่างไรก็ตาม จากการที่สถานประกอบการมีศักยภาพและมีระดับความพร้อมในการดำเนินงานด้านนี้ไม่เท่ากัน อีกทั้งยังมีการคำนึงถึงสถานการณ์ด้านความชุกและพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของแรงงานในสถานประกอบการ ดังรายละเอียดในหัวข้อ 2.6, 2.7 และ 3.1 รวมทั้งเป็นการสร้างบรรยากาศให้สถานประกอบการสามารถดำเนินงานด้านนี้ได้โดยสะดวก การพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า ในครั้งนี้ จึงเปิดโอกาสให้สถานประกอบการสามารถเลือกดำเนินการได้ตามความสะดวกของตนเอง ดังต่อไปนี้

ทำระดับพื้นฐาน

เป็นการดำเนินงานด้านการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสถานประกอบการ แบบไม่ซับซ้อน โดยอาจเป็นการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อควบคุมการบริโภคฯ โดยไม่ต้องมีการจัดทำอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน

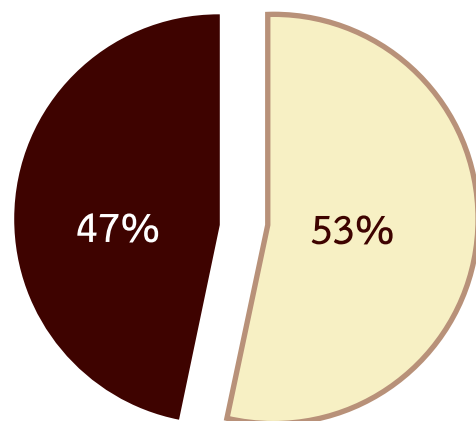
ทำระดับก้าวหน้า

เป็นการดำเนินงานด้านการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสถานประกอบการ อย่างเป็นระบบเป็นขั้นเป็นตอน ตั้งแต่การจัดทำนโยบายควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ให้ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้

พนักงานรับทราบโดยทั่วถึงกัน มีการจัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนงานด้านนี้ (ซึ่งอาจใช้คณะทำงานสร้างเสริมสุขภาพที่มีอยู่แล้ว) มีการจัดทำแผนปฏิบัติการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ หรือคณะกรรมการควบคุมการดื่มเหล้า มีการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ จนถึงการประเมินผลเพื่อปรับปรุงกิจกรรมหรือโครงการที่ไม่ได้ผล

โดยสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า รวมทั้งหมด 253 แห่ง มีการดำเนินงานโดยแบ่งเป็นระดับความเข้มข้นได้ดังนี้

ระดับการดำเนินงาน	จำนวนสถานประกอบการ (บริษัท)	คิดเป็นร้อยละ
ระดับก้าวหน้า (Premium Level)	120	47.4
ระดับพื้นฐาน (Standard Level)	133	52.6
รวม	253	100



- ระดับพื้นฐาน (Standard Level)
- ระดับก้าวหน้า (Premium Level)



3.3 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการปลอดภัย

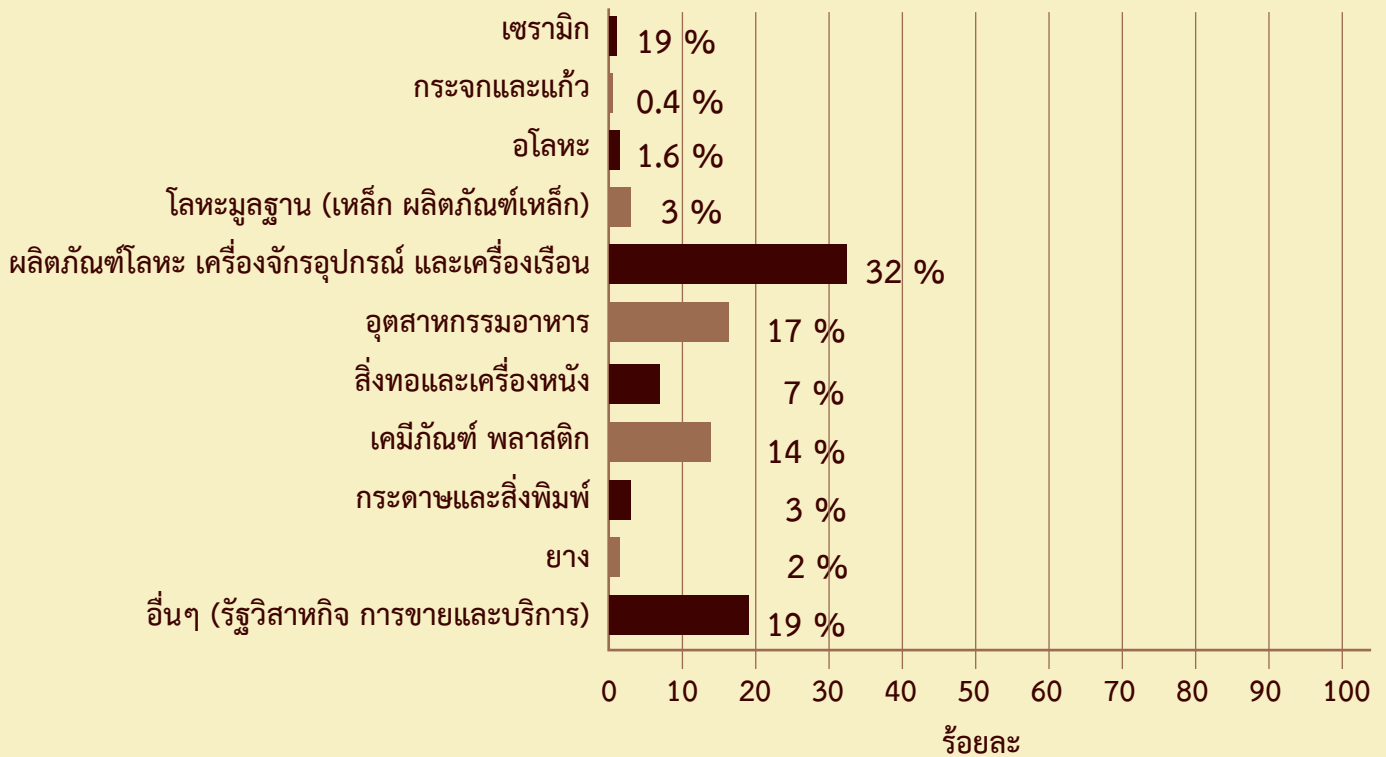
สถานประกอบการที่มีการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของพนักงาน ภายใต้แผนงานพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ (แผนงานระยะที่ 2) และแผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุในสถานประกอบการ (แผนงานระยะที่

3) มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 253 แห่ง ที่มีความเข้มข้นของการดำเนินงานที่ต่างกัน คือ มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ (ระดับก้าวหน้า) จำนวน 120 แห่ง และมีการดำเนินงานขั้นพื้นฐาน 133 แห่ง โดยสถานประกอบการเหล่านี้ ตั้งอยู่ในกรุงเทพฯและจังหวัดในภูมิภาคต่างๆ มีขนาดหรือจำนวนพนักงาน และประเภทกิจการที่แตกต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางแสดงจำนวนสถานประกอบการ
จำแนกตามประเภทกิจการและระดับการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ประเภทกิจการ	จำนวนสถานประกอบการ (บริษัท)		รวม (บริษัท)	รวม (%)
	ระดับพื้นฐาน	ระดับก้าวหน้า		
เซรามิก				
กระจกและแก้ว	1	3	4	1.6
อลูมิเนียม	0	1	1	0.4
โลหะมูลฐาน (เหล็ก ผลิตภัณฑ์เหล็ก)	1	3	4	1.6
ผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักรอุปกรณ์ และเครื่องเรือน	3	4	7	2.8
อุตสาหกรรมอาหาร	39	42	81	32.0
สิ่งทอและเครื่องหนัง	22	21	43	17.0
เคมีภัณฑ์/ พลาสติก	11	6	17	6.7
กระดาษและสิ่งพิมพ์	21	14	35	13.8
ยาง	4	4	8	3.2
อื่น ๆ (รัฐวิสาหกิจ การขายและบริการ)	0	4	4	1.6
รวม	31	18	49	19.4
คิดเป็น (%)	133	120	253	100
	52.57	47.43	100	

แสดงจำนวนสถานประกอบการจำแนกตามประเภทกิจการ



3.3.1 ประเภทกิจการ

สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ และมีการป้องกันและควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (รายละเอียดในตาราง) ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการด้านการผลิตผลิตภัณฑ์โลหะ เครื่องจักร อุปกรณ์และเครื่องเรือน (ร้อยละ 32) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป็นกิจการที่ต้องอาศัยเครื่องจักรที่ต้องมีความระมัดระวังในการควบคุมหรือใช้งาน อีกทั้งสถานประกอบการเหล่านี้เป็นสถานประกอบการที่มีพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ซึ่งมีความชุกของการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์มากกว่าเพศหญิง รองลงมาเป็นสถานประกอบการด้านอุตสาหกรรมอาหาร (ร้อยละ 17) และเคมีภัณฑ์/พลาสติก (ร้อยละ 14) อย่างไรก็ตาม ความหลากหลายของประเภทกิจการของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ ชี้ให้เห็นว่า ประเภทของกิจการไม่ได้เป็นข้อจำกัดในการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

3.3.2 ที่ตั้งของสถานประกอบการ

สถานประกอบการที่มีการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานครและจังหวัดใกล้เคียงดังตาราง ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นพื้นที่ทำงาน หรือพื้นที่เป้าหมายของการดำเนินงานแผนงานทั้ง 2 ระยะ นอกจากนี้ การที่สถานประกอบการจะเลือกควบคุมปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพประเด็นไหน (เหล้า บุหรี่ อุบัติเหตุ ฯลฯ) มักจะขึ้นกับสภาพปัญหาของสถานประกอบการตนเอง เช่น สถานประกอบการที่มีสัดส่วนพนักงานดื่มเหล้าสูง หรือมีอุบัติเหตุจากการทำงานที่สัมพันธ์กับการดื่มเหล้าของพนักงาน ก็อาจจะจัดให้มีการควบคุมการดื่มเหล้า เป็นต้น นอกจากนี้ อาจเป็นไปได้ว่า การดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการที่อยู่ในเขตกรุงเทพ และจังหวัดใกล้เคียงเริ่มมีผลกระทบด้านใดด้านหนึ่ง จนทำให้สถานประกอบการเลือกที่จะควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ด้วย นอกเหนือจากควบคุมปัจจัยเสี่ยงอื่นๆ

ตารางแสดงจำนวนสถานประกอบการที่มีการดำเนินงานด้านการควบคุม
และลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงาน จำแนกตามจังหวัดที่ตั้ง

พื้นที่	จำนวนสถานประกอบการที่มีการควบคุม การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (แห่ง)
กรุงเทพมหานคร	106
พระนครศรีอยุธยา	29
นครปฐม	18
สมุทรสาคร	17
สมุทรปราการ	14
ปทุมธานี	9
ชลบุรี	9
นนทบุรี	8
สระบุรี	8
ราชบุรี	7
ระยอง	5
เชียงใหม่	3
ลพบุรี	3
ลำพูน	3
นครราชสีมา	3
ปราจีนบุรี	2
อื่นๆ จังหวัดละ 1 บริษัท	9
รวม	253

หมายเหตุ อื่นๆ ได้แก่ ฉะเชิงเทรา กาญจนบุรี ตรัง ตราด ประจวบคีรีขันธ์
พิจิตร สิงห์บุรี ภูเก็ต สงขลา

3.3.3 ขนาดสถานประกอบการ

(พิจารณาจากจำนวนพนักงาน)

สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ และมีการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีทั้งสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดใหญ่ อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 52) มีจำนวนพนักงานในช่วงระหว่าง 100 - 500 คน รองลง

มาเป็นสถานประกอบการที่มีพนักงาน น้อยกว่า 100 คน และ 500 - 1,000 คน (ร้อยละ 21.3 และ 13.8 ตามลำดับ) นอกจากนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่า มีสถานประกอบการขนาดใหญ่ ดำเนินงานด้านนี้อย่างเข้มข้นและเป็นระบบในสัดส่วนที่มากกว่าสถานประกอบการขนาดเล็ก (แผนภาพ) ทั้งนี้ อาจเนื่องจาก ขนาดของสถานประกอบการมีความสัมพันธ์กับความพร้อมและศักยภาพในการทำงานเชิงระบบมากกว่า เช่น มีฝ่ายหรือแผนกทรัพยากรมนุษย์ หรือฝ่ายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน เข้ามารับผิดชอบโดยตรง ทำให้สามารถดำเนินงานครั้งนี้ได้คล่องตัวกว่า เนื่องจากมีระบบงานรองรับอยู่แล้ว

ตารางแสดงจำนวนสถานประกอบการจำแนกตามขนาด (จำนวนพนักงาน)

จำนวนพนักงาน (คน)	รวม (บริษัท)	%
น้อยกว่า 100	54	21.3
100 - 500	132	52.2
501 - 1000	35	13.8
1,001 - 2,000	20	7.9
2,001 - 3,000	4	1.6
3,000 ขึ้นไป	8	3.2
รวม	253	100

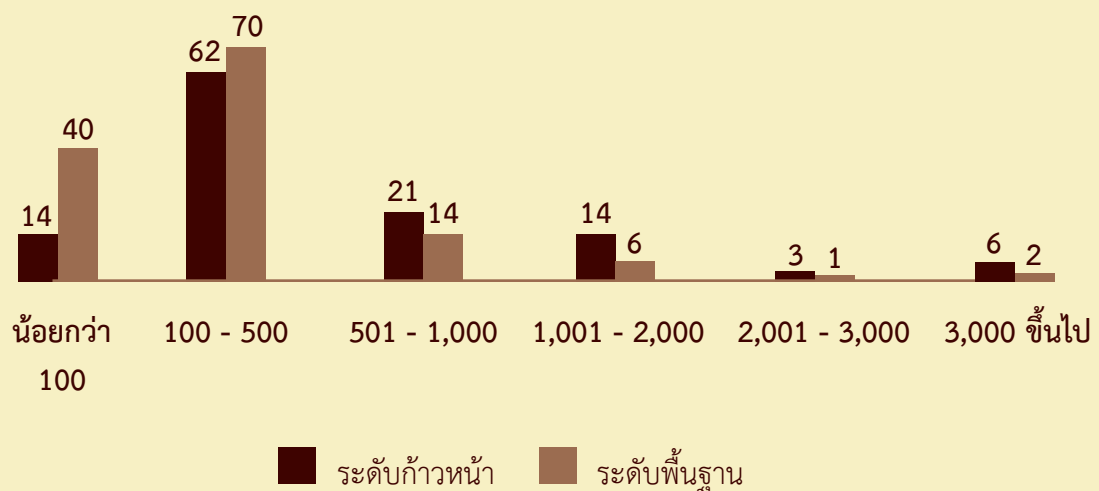


ตารางแสดงระดับความเข้มข้นในการดำเนินงานเพื่อควบคุม
การตีมูลค่าของพนักงาน

จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวนสถานประกอบการ (บริษัท) %		
	ระดับก้าวหน้า	ระดับพื้นฐาน	รวม (บริษัท)
น้อยกว่า 100	14	40	54
100 - 500	62	70	132
501 - 1000	21	14	35
1,001 - 2,000	14	6	20
2,001 - 3,000	3	1	4
3,000 ขึ้นไป	6	2	8
รวม	120	133	253

แผนภาพแสดงระดับความเข้มข้นในการดำเนินงานเพื่อควบคุมการตีมูลค่าของพนักงาน
จำแนกตามขนาดสถานประกอบการ (จำนวนพนักงาน)

ขนาดสถานประกอบการ จำแนกตามจำนวนพนักงาน และระดับความเข้มข้น
ในการควบคุมการบริโภคเครื่องตีแอลกอฮอล์

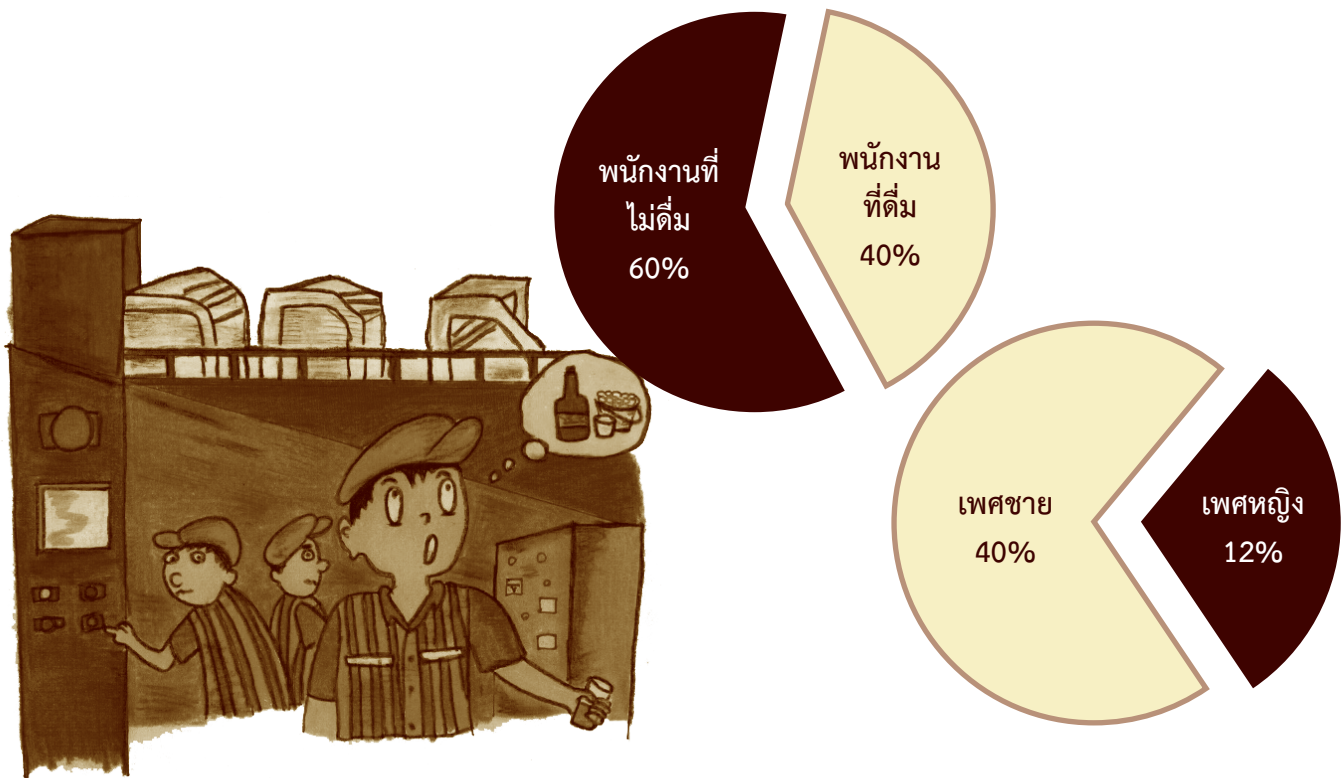


โดยสรุปแล้ว จะเห็นได้ว่า ลักษณะทั่วไปของสถานประกอบการ เช่น ที่ตั้ง จำนวนพนักงาน (ขนาดสถานประกอบการ) และ ชนิดกิจการ ไม่มีผลต่อระดับความเข้มข้นในการดำเนินงานด้านการควบคุมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของพนักงาน หากแต่ชนิดกิจการที่เชื่อมโยงไปถึงเพศของพนักงาน ความชุกของพนักงานที่ดื่ม ความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุขณะทำงาน การขาดงาน การมาสาย อาจมีส่วนในการจูงใจให้ผู้ประกอบการหันมาให้ความสำคัญกับการควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงาน และมีการดำเนินงานด้านการควบคุมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในรูปแบบต่างๆ อย่างจริงจัง

3.4 ความชุกของการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของพนักงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ

จากการสำรวจความชุกของการดื่มของพนักงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ (และมีการดำเนินงานด้านการควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงาน 253 แห่ง) มีสถานประกอบการให้ข้อมูลกลับมาจำนวนทั้งสิ้น 197 แห่ง พบว่าสถานประกอบการเหล่านี้มีพนักงานรวมทั้งสิ้น 96,719 คน (จากสถานประกอบการ 197 แห่ง) มีจำนวนพนักงานที่ดื่มสุรารวม 35,371 คน หรือคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 40 ของพนักงานทั้งหมด และในจำนวนพนักงานที่ดื่มสุราดังกล่าว แบ่งเป็นเพศชาย 12,540 คน และเพศหญิงร้อยละ 5,226 คน หรือพนักงานชายที่ดื่มสุราคิดเป็น 2.4 เท่า ของพนักงานหญิง (ในขณะที่ในปี พ.ศ. 2556 ศูนย์วิจัยปัญหาสุรา ได้รายงานข้อมูลสัดส่วนการดื่มของเพศชาย-หญิงในภาพรวมของ

ความชุกของการดื่มสุราของพนักงาน ในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ



ประเทศไทย iva เพศชายจะมีสัดส่วนของการตีมากกว่าเพศหญิง 4.6 เท่า)

3.5 เหตุผลในการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า

จากการสอบถามและรวบรวมข้อมูลของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้า และอุบัติเหตุ ที่จัดโดยแผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุในสถานประกอบการเกี่ยวกับสาเหตุและแรงจูงใจที่ทำให้สถานประกอบการเหล่านี้ เข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ (ควบคุมปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ เช่น บุหรี่ เหล้า และ

อุบัติเหตุ) ใดอย่างหนึ่งหรือทุกประเด็น) จำนวน 136 แห่ง พบว่า สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่ (ร้อยละ 88.2) เห็นความสำคัญของการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ในขณะที่สถานประกอบการส่วนหนึ่ง (ร้อยละ 55) ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมาย และร้อยละ 31.6 ต้องการพัฒนาการดำเนินงานของบริษัทโดยเฉพาะด้านสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือด้านความปลอดภัยในการทำงาน ให้ได้มาตรฐานเทียบเท่าระดับประเทศหรือระดับสากล และเห็นว่าการสร้างเสริมสุขภาพของพนักงานจะสอดคล้องกับการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งเป็นเรื่องเดียวกับการส่งเสริมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อน Happy Workplace ในขณะที่สถานประกอบการร้อยละ 13.2 ที่เข้ามา

เหตุผลในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอด บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ

ลดภาระค่าใช้จ่ายด้านค่ารักษาพยาบาลพนักงาน ค่าประกันชีวิต ประกันอัคคีภัย

13.2

ต้องการพัฒนาบริษัทให้ได้ระดับมาตรฐาน

31.6

ต้องการทำตามกฎหมาย เช่น กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพจากควันบุหรี่

55.8

เห็นความสำคัญของการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ

88.2

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

ร้อยละ

ทำงานด้านนี้เพื่อลดค่าใช้จ่ายด้านค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน

นอกจากนี้ ในการถอดบทเรียนสถานประกอบการที่มีการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ทั้งกลุ่มที่มีการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ หรือทำในระดับก้าวหน้าและกลุ่มที่ทำในระดับพื้นฐาน ถึงเหตุผลในการเข้าร่วมโครงการหรือทำการควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงาน สามารถสรุป

เหตุผลของการเข้าร่วมโครงการฯ ได้ดังต่อไปนี้

- โครงการนี้ มีความสอดคล้องกับนโยบายของสถานประกอบการ ที่ต้องการสร้างเครือข่ายกิจกรรมทางสังคมของสถานประกอบการอยู่แล้ว
- ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเครือข่ายเพื่อนำแนวความคิดไปปรับใช้ในสถานประกอบการของตนและต้องการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

- ต้องการจัดทำกิจกรรม / โครงการ สำหรับส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ทั้งนี้ ในการจัดกิจกรรม ใช้รูปแบบบูรณาการทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องเข้าไว้ด้วยกัน เช่น เหล้า บุหรี่
- เพื่อเป็นช่องทางในการจัดทำและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานเสนอต่อผู้บริหาร เกี่ยวกับสถานการณ์การเกิดอุบัติเหตุของพนักงานที่ดื่มเหล้า
- โดยสถานประกอบการเหล่านี้ มีการรับรู้หรือรู้จักโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุผ่านทางช่องทางต่างๆ ดังนี้
- โครงการนี้ได้ถูกเปิดตัวให้รู้จักใน event และทราบจาก Web site ของแผนงานฯ
- ฝ่ายบุคลากรหรือผู้รับผิดชอบโครงการ Happy Workplace ของสถานประกอบการ มีโอกาสได้ไปออกบูทและชมงานนิทรรศการ เกี่ยวกับสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการ โดยมี สสส. เป็นหน่วยงานสนับสนุนหลัก และได้ลงทะเบียนเพื่อเข้าร่วมโครงการไว้
- แผนงานฯ ส่งข้อมูลเกี่ยวกับโครงการนี้ ไปยังสถานประกอบการ เพื่อประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งสถานประกอบการก็มีปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการดื่มของพนักงานอยู่แล้ว จึงมีความสนใจเข้าร่วม

3.6 สรุป

สถานประกอบการเป็นพื้นที่ที่คนจำนวนมากมาอยู่ร่วมกัน ในช่วงเวลาหนึ่งภายใต้บทบาท หน้าที่ และระเบียบที่ถูกกำหนดโดยระบบของสถานประกอบการนั้นๆ การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของคนทำงานในสถานประกอบการ จึงมักเกิดขึ้นนอกเวลาทำงาน ในพื้นที่ต่างกันออกไป โดยส่วนใหญ่ดื่มในบ้านพักอาศัยของตนเองหรือของผู้อื่น (รวมทั้งในที่พักอาศัย เช่น หอพัก บ้านพัก ที่จัดให้โดยหน่วยงานและอยู่ในพื้นที่ของหน่วยงาน) ถึงแม้ปัจจุบัน ยังไม่มีการประเมินผลกระทบเชิงปริมาณของการมีพนักงานดื่มสุราให้เห็นได้อย่างชัดเจน การเจ็บป่วย ขาดงาน ลา การมาสาย และความรุนแรงต่างๆ ที่เกิดขึ้นต่อเพื่อนร่วมงาน

ครอบครัว มาตรฐานความปลอดภัยทางอุตสาหกรรม และสวัสดิการแรงงาน ซึ่งถูกกำหนดเป็นนโยบายทางด้านแรงงานของสถานประกอบการ รวมทั้งความต้องการในการปฏิบัติตามกฎหมายของผู้บริหาร และเหตุผลอื่นๆ ทำให้สถานประกอบการจำนวน 253 แห่ง หันมาพัฒนาให้สถานประกอบการตนเอง เป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า ภายใต้การดูแล แนะนำ ส่งเสริม และสนับสนุนของแผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุในสถานประกอบการ ดำเนินงานโดยสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม และหน่วยงานที่เป็นจุดจัดการด้านสุขภาพและด้านแรงงาน (เช่น โรงพยาบาล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด ศูนย์ความปลอดภัยแรงงาน สมัชชาสุขภาพประจำจังหวัด และอื่นๆ) และสนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยสถานประกอบการเหล่านี้ ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพฯ จังหวัดใกล้เคียง และในภูมิภาคต่างๆ และมีการประกอบกิจการต่างๆ ที่หลากหลาย รวมทั้งมีขนาดที่แตกต่างกัน ตั้งแต่มีพนักงานน้อยกว่า 100 คน ถึงมากกว่า 3,000 คน ในขณะที่ความชุกของการดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการเหล่านี้ เท่ากับร้อยละ 40 และมีจำนวนพนักงานเพศชายที่ดื่มเหล้ามากกว่าพนักงานหญิงที่ 2.4 เท่า

ในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า นั้น สถานประกอบการเหล่านี้สามารถเลือกที่จะดำเนินการตามความพร้อมและศักยภาพของตนเอง ด้วยการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่เน้นการห้ามดื่มในที่ทำงาน และจัดกิจกรรมให้ความรู้กับพนักงาน (ทำชั้นพื้นฐาน) ไปจนถึงการควบคุมอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน เน้นที่การมีเป้าหมาย มีนโยบาย มีคณะทำงาน และมีแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน (ทำแบบก้าวหน้า) เพื่อนำไปสู่การจัดกิจกรรมหรือโครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง นำไปสู่ความสำเร็จของการควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และสามารถลดปัญหาจากการที่มีพนักงานดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในที่สุด



ด้วยลักษณะของปัญหาและข้อเท็จจริงดังกล่าว ทำให้ถึงแม้จะมีสถานประกอบการหลายแห่งที่ต้องการคุ้มครองสุขภาพของพนักงานด้วยการป้องกันและควบคุมพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพของพนักงาน และสนใจที่จะพัฒนาสถานประกอบการตนเองให้เป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า แต่ด้วยภาระต่างๆ ทั้งทางด้านการผลิตและการแข่งขันทางการค้า ข้อจำกัดในเชิงนโยบายของบริษัทเอง สถานประกอบการหลายแห่ง (ที่มีความต้องการช่วยเหลือพนักงานให้สามารถปรับเปลี่ยนหรือลดพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ) แม้จะได้มีการลงมือจัดทำกิจกรรมไปบ้างแล้ว ก็ยังไม่สามารถควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการดื่มนอกเวลางาน หรือในงานบุญ งานเลี้ยงต่างๆ ของบริษัท รวมทั้งไม่สามารถป้องกันและลดปัญหาที่เกิดจากการดื่มของพนักงานได้สำเร็จ รวมถึงไม่สามารถช่วยให้พนักงานที่ดื่มเป็นประจำจนถึงขั้นติดเหล้า ให้เลิกดื่มหรือลดการดื่มเหล้าลงได้ ในขณะที่มีสถานประกอบการบางส่วน ยังไม่มีการดำเนินงานด้านนี้ เพราะไม่รู้ว่าจะต้องเริ่มต้นอย่างไร ทำกิจกรรมอะไรบ้าง และทำกิจกรรมไหนก่อน-หลัง และสถานประกอบการอีกเป็นจำนวนมากก็ยังไม่ให้ความสำคัญต่อการทำงานด้านนี้ ทำให้โดยทั่วไปแล้ว สถานการณ์การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของพนักงานในสถานประกอบการ ไม่เปลี่ยนแปลงจากช่วงเวลาก่อนหน้านี้ ความชุกของพนักงานที่ดื่มยังคงไม่ลดลง (บทที่ 2 และ 3) ในขณะที่การเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน การขาดงาน หรือการมาสาย การทำงานได้ไม่เต็มศักยภาพ หลายกรณียังมีสาเหตุมาจากการที่พนักงานมีสภาพร่างกายไม่สมบูรณ์จากการดื่มเหล้าในช่วงเวลาก่อนหน้านี้ ดังนั้น ในบทที่ 4 ทำอย่างไรจึงจะเป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า ในหนังสือถอดรหัสสถานประกอบการปลอดเหล้า จึงนำเสนอสาระเกี่ยวกับ กรอบแนวคิด และกระบวนการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้าอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้ เป็นแนวคิดและแนวปฏิบัติที่ได้มีการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมแล้ว โดยสถานประกอบการ 253 แห่ง ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ ของแผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุในสถานประกอบการ และได้มีการดำเนินงานด้านการลด และควบคุมการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์หรือการดื่มเหล้าของพนักงานมาได้ระยะเวลาหนึ่ง

ทั้งนี้ การนำเสนอสาระในบทนี้ เริ่มจากการสร้างความเข้าใจของคณะทำงานสถานประกอบการปลอดเหล้า หรือผู้อ่านต่อกรอบแนวคิดของการดำเนินงานด้านการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า ที่จะนำไปสู่การสร้างภาวะปลอดเหล้าให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการอย่างแท้จริง (หัวข้อ 4.1) จากนั้นนำเสนอสาระเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงานอย่างเป็นระบบในแต่ละขั้นตอน (หัวข้อ 4.2) และบทสรุปในช่วงสุดท้าย (หัวข้อ 4.3)

4.1 แนวคิดในการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า

ตามที่ได้กล่าวแล้วว่า การดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการ มักเกิดขึ้นในช่วงนอกเวลางาน ดังนั้นหากสถานประกอบการต้องการควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงาน ในระดับที่ทำให้สามารถป้องกันอันตรายหรือผลเสียอันเนื่องมาจากการใช้สุราได้อย่างเป็นรูปธรรม จะมีได้จำกัดอยู่เฉพาะการควบคุมการดื่มในเวลาทำงาน แต่หมายถึงการควบคุมการดื่มของพนักงานในทุกพื้นที่ทุกเวลาที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อพนักงาน ทั้งในมิติสุขภาพ อุบัติเหตุ และศักยภาพในการทำงาน ในขณะที่การควบคุมพฤติกรรมดังกล่าว เป็นเรื่องที่ไม่สามารถกระทำได้ง่าย เนื่องจากในสถานประกอบการหนึ่งๆ มีพนักงานที่มีพฤติกรรมการดื่มที่สามารถแบ่งออกเป็นกลุ่มๆ ตั้งแต่กลุ่มที่ไม่ดื่ม กลุ่มที่ดื่มน้อยและไม่มีผลกระทบต่องานหรือชีวิตส่วนตัว กลุ่มที่ดื่มและได้รับผลกระทบจากการดื่ม กลุ่มที่ดื่มจนติด ซึ่งแต่ละกลุ่มมีความเชื่อ และมีค่านิยมในเรื่องของการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม จึงต้องอาศัยการขัดเกลาทางความคิด สร้างเจตคติใหม่ ลงมือปฏิบัติจนสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยกลไกขับเคลื่อนอย่างเป็นกระบวนการ ใช้เวลา และทำอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งภาวะการติดสุรายังเกิดจากฤทธิ์ของแอลกอฮอล์ที่มีผลต่อการทำงานของสมองส่วนควบคุมความพอใจ จนสมองเสียสมดุลของการทำงานแบบปกติไป การควบคุมและดูแลพนักงานกลุ่มนี้ ยิ่งจำเป็นต้องทำอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การคัดกรอง การตรวจสมรรถนะทางร่างกาย การบำบัดด้วยวิธีการต่างๆ จนถึงระยะการปรับตัวสู่สังคม (เทอดศักดิ์ เดชคง, 2553)

จากสถานการณ์และพฤติกรรมการดื่มสุราของพนักงานในสถานประกอบการ ฤทธิ์ของแอลกอฮอล์ที่มีต่อผู้ที่ดื่ม และปัจจัยที่เกี่ยวกับสถานประกอบการเอง เช่น ภาวะการผลิต การแข่งขันทางการค้า การยกระดับการดำเนินงานด้านต่างๆ ให้ได้ตามมาตรฐานสากล (มาตรฐาน ISO 26000, มาตรฐานแรงงานไทย มาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ) ในขณะที่การพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้าในระดับที่ทำให้สามารถคุ้มครองสุขภาพของพนักงานได้ และลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการที่พนักงานดื่มสุราได้อย่างเป็นรูปธรรมจะต้องทำหรือขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับพฤติกรรม ที่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Dynamics) ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมของพนักงาน ทั้งที่ดื่มและไม่ดื่ม หรือติดหรือไม่ติดเหล้า ทำให้การควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงาน ภายใต้โครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า มีการดำเนินงานบนพื้นฐานความคิดที่ว่า หากสถานประกอบการใดหวังผลให้เกิดภาวะปลอดเหล้าในที่ทำงานได้ 100% อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน จำเป็นต้องมีการดำเนินการด้านการควบคุมการดื่มสุราโดยยึดหลักการ ดังต่อไปนี้

การทำแบบมีส่วนร่วม

รหัสสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้าเกิดผลสำเร็จได้ คือ การสร้างความต้องการและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้าให้เกิดขึ้นมากขึ้นแตกต่างกันไปตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและคณะทำงานที่ถูกมอบหมายให้ดูแลควบคุมปัญหาจากการดื่มเหล้าของพนักงาน ซึ่งอาจเป็นพนักงานจากฝ่ายบริหารงานบุคคล ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน หรือสหภาพแรงงาน ที่จะต้องร่วมกันทำงานทุกด้านในการควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงาน ตั้งแต่การกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดื่มเหล้าของพนักงาน เช่น การห้ามดื่มในเวลางาน ข้อ

ตกลงในการจัดงานเลี้ยงปลอดเหล้า งานบุญปลอดเหล้า ข้อตกลงในการห้ามดื่มเหล้าในบ้านพักหรือห้องพักที่อยู่ในอาณาเขตของโรงงาน ไปจนถึงการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้หรือสร้างแรงจูงใจในการลด-ละ-เลิก เป็นระยะๆ รวมทั้งการร่วมกันกำหนดแนวทางในการช่วยเหลือพนักงานที่ติดสุรา ให้สามารถหยุดดื่มได้สำเร็จ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



การมีส่วนร่วมของเจ้าของและ/หรือผู้บริหารสถานประกอบการ

เจ้าของและ/หรือผู้บริหารสถานประกอบการ เป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า เนื่องจากเป็นผู้ที่กำหนดนโยบาย เป็นผู้ตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการ และเป็นผู้ที่สามารถสนับสนุน และส่งเสริมทั้งทางด้านกำลังคน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ เพื่อให้สถานประกอบการสามารถควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงานได้อย่างต่อเนื่องจนเกิดผลสำเร็จในการลดบทเรียนขณะทำงาน ที่ได้รับมอบหมายให้ควบคุมดูแลและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า ที่ดำเนินงานโดยสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ต่างยืนยันถึงความสำคัญของผู้บริหารที่มีต่อการขับเคลื่อนภาวะปลอดเหล้าในที่ทำงาน โดยมองว่า การที่ตนเองและทีมงานสามารถเข้าร่วมผลักดันงานทางด้านนี้ได้ เนื่องจากมีผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงาน ที่เชื่อว่าสุขภาพของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญต่อผลประกอบการของบริษัท และบริษัทมีหน้าที่ที่จะต้องดูแลให้พนักงานมีความสุขที่ดี ทำให้สนับสนุนการทำงานด้านนี้อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะหากสามารถทำให้ผู้บริหารเข้าใจในกรอบความคิดของการดำเนินงาน รู้กระบวนการ ขั้นตอน และขอบเขตของการดำเนินงานอย่างถ่องแท้ และผลักดัน/สนับสนุนงานด้านนี้ด้วยความเต็มใจ จัดให้มีการจัดตั้งคณะทำงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการพัฒนาศักยภาพของคณะทำงาน ด้วยการอนุญาตให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพการควบคุม

ปัจจัยเสี่ยงฯ ที่จัดโดยหน่วยงานต่างๆ รวมทั้งสนับสนุนทั้งงบประมาณและกำลังคน และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมร่วมด้วยการรับฟังความคิดเห็น และให้ร่วมดำเนินการในทุกขั้นตอน พร้อมทั้งชื่นชม และให้กำลังใจในความร่วมมือ และสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ก็จะมีโอกาสพัฒนาเป็นสถานประกอบการปลอดเหล้าได้อย่างแท้จริง



การมีส่วนร่วมของคณะทำงาน

คณะทำงานที่ทำหน้าที่ควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงาน มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้อโยบายสถานประกอบการปลอดเหล้า ถูกขับเคลื่อนหรือนำมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดเหล้า ประกอบด้วย การดำเนินการด้านต่างๆ ทั้งในส่วนของ การออกมาตรการหรือระเบียบปฏิบัติ เพื่อควบคุมการดื่มของพนักงาน การให้ความรู้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ รวมทั้งการช่วยเหลือพนักงานที่ดื่มให้หยุดหรือเลิกดื่ม การดำเนินงานเหล่านี้ ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมหรือการทำงานเป็นทีมของคณะทำงานฯ ในการผลักดันให้เกิดขึ้น เริ่มจากการสำรวจข้อมูลการดื่มเหล้าของพนักงาน การนำข้อมูลมาใช้ในการจัดทำแผนปฏิบัติการควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้า หรือวางแผนจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับพฤติกรรมการดื่มของพนักงานในแต่ละช่วงเวลา การปฏิบัติการด้วยการจัดกิจกรรมตามที่กำหนดไว้ในแผนฯ ตลอดจนร่วมกันเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และนำมาปรับปรุงแนวทางการทำงานสำหรับช่วงเวลาต่อไป

ซึ่งเป็นที่ชัดเจนว่า การดำเนินงานของคณะทำงานฯ จะมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จนนำไปสู่การลดปัญหาที่เกิดจากการดื่มสุราของพนักงานได้สำเร็จ หากคณะทำงานฯ ทุกคน มีความตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของการทำงานด้านนี้ และมีเป้าหมายเดียวกัน รวมทั้งมีแนวทางการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งยังเป็นคณะทำงานฯ

ที่มีศักยภาพ โดยมีกระบวนการเรียนรู้หรือมีความเข้าใจในกลยุทธ์และกิจกรรมด้านการสร้างเสริมสุขภาพ มีความสามารถในการวางแผนและบริหารโครงการ รวมทั้งมีทักษะในการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญมีทักษะในการเก็บข้อมูลทางด้านสุขภาพของพนักงานอย่างเป็นระบบ

อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริงของสถานประกอบการส่วนใหญ่ มักพบว่า การขับเคลื่อนงานด้านการส่งเสริมสุขภาพหรือสวัสดิการแรงงาน มักเป็นหน้าที่ของพนักงานฝ่ายบริหาร ทรัพยากรบุคคล หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีภาระหน้าที่ประจำหรือรับผิดชอบงานอื่นๆ อยู่แล้ว ทำให้ดูเหมือนว่า การทำงานด้านนี้เป็นการเพิ่มภาระของตนเอง และไม่อยากทำ อีกทั้งผู้บริหารเองก็ไม่ให้ความสำคัญต่อการควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงาน และไม่มียุทธศาสตร์ควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงานที่ชัดเจน หรือมีเพียงนโยบายในกระดาษที่ไม่เคยถูกนำมาปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม และผู้บริหารก็ไม่ได้สนใจที่จะติดตามผล จึงเป็นที่คาดการณ์ได้ว่าการลดปัญหาจากการดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการเหล่านี้ ไม่สามารถเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมได้ ในทางกลับกัน หากเจ้าของและ/หรือผู้บริหารสถานประกอบการ ให้ความสำคัญกับนโยบายสถานประกอบการปลอดเหล้า ด้วยการคัดเลือกคณะทำงานฯ อย่างเหมาะสม กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานอย่างจริงจัง และให้รางวัลตามความเหมาะสม อีกทั้งคณะทำงานฯ ก็มีความเข้าใจและเห็นประโยชน์จากการทำงานด้านนี้ และลงมือดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเข้มข้น ในกรณีนี้ การควบคุมดูแลและลดปัญหาจากการดื่มเหล้าของพนักงานก็สามารถพบกับความสำเร็จได้อย่างแน่นอน หรือถึงแม้ผู้บริหารจะไม่ให้ความสนใจอย่างแท้จริง (สนับสนุนเชิงนโยบาย แต่ไม่สนับสนุนเชิงการจัดการ) แต่หากคณะทำงานฯ มีความตั้งใจในการดำเนินการ เชื่อได้ว่า การควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการที่มีสถานการณ์แบบนี้ ก็ยัง

สามารถประสบความสำเร็จได้ในระดับหนึ่ง เช่น อย่างน้อย ทำให้การประกอบกิจการของสถานประกอบการ ไม่มีส่วนหนึ่งส่วนใดข้องเกี่ยวกับเหล้าหรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์



การมีส่วนร่วมของพนักงาน

พนักงานเป็นตัวแปรสำคัญของความสำเร็จในการพัฒนาทุกๆ ด้านของสถานประกอบการ เพราะเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ ในขณะที่การพัฒนาสถานประกอบการปลอดภัย พนักงานเป็นกลุ่มเป้าหมายของการดำเนินงานด้านการควบคุมและลดปัญหาจากการดื่มเหล้า ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อหวังผลให้เกิดความเข้าใจ จนถึงขั้นปรับเปลี่ยนพฤติกรรม จึงต้องการการมีส่วนร่วมของพนักงานมากที่สุด ซึ่งสามารถทำได้โดยการเปิดใจ (ของผู้บริหารและคณะทำงาน) ในการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกระดับ เพื่อหาแนวทางร่วมกันในการดำเนินงานเพื่อลดปัญหาจากการดื่มเหล้าของพนักงาน ซึ่งการรับฟังความคิดเห็นนี้ สามารถทำได้โดยใช้แบบสำรวจในการสอบถามความคิดเห็นของพนักงาน เกี่ยวกับมาตรการควบคุมการดื่มเหล้า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดงานเลี้ยงปลอดภัย นอกจากนี้ การสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นกับพนักงานยังทำได้ โดยการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายควบคุมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ หรือประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าของการดำเนินงานด้านการควบคุมการดื่มเหล้าของหน่วยงาน เช่น เผยแพร่ความสำเร็จของพนักงานต้นแบบที่สามารถเลิกดื่มได้สำเร็จ ทั้งนี้ การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ดังกล่าว จะต้องทำอย่างสม่ำเสมอ ทั้งก่อนเริ่มโครงการ ก่อนการจัดกิจกรรม หรือก่อนออกมาตรการใหม่ๆ



การทำให้ครบวงจรหรือครบทุกด้านเป็นองค์รวม

สถานประกอบการหนึ่งๆ มีพนักงานที่มีพฤติกรรมในการดื่มเหล้าที่แตกต่างกันออกไป ตั้งแต่พนักงานกลุ่มที่ไม่ดื่ม พนักงานที่ดื่มบางโอกาส พนักงานที่ดื่มเป็นประจำ และพนักงานที่ดื่มจนถึงขั้นติดเหล้า โดยมีสาเหตุของการดื่มที่แตกต่างกันออกไป เช่น ดื่มเพราะความเครียดจากการทำงาน ลักษณะของงาน วัฒนธรรมของกลุ่มหรือองค์กร ความเครียดจากปัญหาอื่นๆ ดื่มเพื่อเข้าสังคม หรือแม้กระทั่งดื่มเพราะหาดื่มได้ง่าย ฯลฯ การควบคุมดูแลเพื่อลดปัญหาจากการดื่มเหล้าของพนักงานจึงต้องนำเอาลักษณะหรือปัจจัยเหตุดังกล่าวข้างต้นมาพิจารณา และกำหนดเป็นมาตรการหรือแผนการจัดกิจกรรมที่จะสามารถควบคุมพฤติกรรมที่เกิดจากปัญหาและสาเหตุต่างๆ ที่มีอยู่ได้ โดยทั่วไปแล้ว การควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงานเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบหรือผลเสียด้านต่างๆ ตามมา อาจประกอบด้วยการออกมาตรการหรือระเบียบข้อปฏิบัติต่างๆ เพื่ออย่างน้อยที่สุดไม่ให้มีการดื่มในพื้นที่ของสถานประกอบการ (เช่น ดื่มในโอกาสงานบุญงานเลี้ยงที่จัดโดยสถานประกอบการ หรือการดื่มในหอพักพนักงาน) หรือดื่มในเวลายานกลุ่มกิจกรรมที่เกี่ยวกับการให้ข้อมูลความรู้ด้านพิษภัยของการดื่มสุราทั้งต่อสุขภาพและเศรษฐกิจครัวเรือน หรือความรู้ด้านอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง และกลุ่มกิจกรรมที่เกี่ยวกับการให้คำแนะนำปรึกษา/บำบัดรักษาพนักงานที่ดื่มจนติด รวมทั้งกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอื่นๆ เพื่อเบี่ยงเบนความสนใจของพนักงานออกจากการดื่มเหล้า โดยในการจัดกิจกรรมส่งเสริมในแต่ละครั้ง ควรมีตัวชี้วัดที่เหมาะสมในการติดตามประเมินผล ซึ่งหากสถานประกอบการสามารถจัดกิจกรรมดังกล่าวข้างต้นได้อย่างครบถ้วนและต่อเนื่อง ก็จะมีโอกาสในการพัฒนาเป็นสถานประกอบการปลอดภัยได้สำเร็จ



การทำอย่างต่อเนือง

เป็นที่ชัดเจนว่า การควบคุมและลดปัญหาจากการดื่มเหล้าของพนักงานให้ได้ 100 เปอร์เซ็นต์ นั้น ไม่ใช่เป็นเรื่องที่จะทำสำเร็จได้ด้วยการจัดทำเป็นโครงการใดโครงการหนึ่งที่มีระยะเวลาที่จำกัด (เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาโครงการก็เลิกทำ) หากแต่จะต้องทำอย่างต่อเนื่อง และทำอย่างเป็นกระบวนการที่มีกิจกรรมที่หลากหลายและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในแต่ละช่วงเวลา

ที่ผ่านมา พบว่า มีสถานประกอบการหลายแห่งได้ริเริ่มดำเนินงานด้านการควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงานด้วยการจัดกิจกรรมรูปแบบต่างๆ เช่น การให้พนักงานที่ติดเหล้าให้คำมั่นสัญญาว่าจะไม่ดื่มในงานดเหล้าเข้าพรรษา หรือมีการประชาสัมพันธ์ถึงพิษภัยจากการดื่มเหล้า แต่เนื่องจากไม่มีการทำอย่างต่อเนื่อง หรือทำเป็นครั้งคราวตามกระแสสังคม เป็นที่คาดหมายได้เช่นเดียวกันว่า สถานประกอบการที่มีการดำเนินงานด้านการควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงานในลักษณะเช่นนี้ จะไม่สามารถลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานได้สำเร็จ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือ อัตราการลาหรือขาดงานของพนักงานไม่ลดลง โดยยังคงมีการป่วย สาย ลาขาดของพนักงานที่ดื่มเหล้า หรือความถี่ของการเกิดอุบัติเหตุทั้งจากการเดินทางและในที่ทำงานไม่ลดลง ฯลฯ

ดังนั้นการดำเนินงานด้านการควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงาน เพื่อพัฒนาให้เป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า จะต้องทำให้นโยบายและมาตรการต่างๆ ได้รับการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เช่น มีการรณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับพิษภัยของเหล้าอย่างต่อเนื่อง มีการเฝ้าระวังไม่ให้มีการดื่มเหล้าในที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการให้คำปรึกษาแก่พนักงานที่ติดเหล้า และติดตามดูแล บำบัดพฤติกรรมติดเหล้าของพนักงานอย่างต่อเนื่อง จนทำให้การดำเนินการต่างๆ กลายเป็นความเคยชินและเป็นแบบแผนที่พนักงานในหน่วยงาน

ทั้งเก่าและใหม่ต้องถือปฏิบัติ นั่นคือ การไม่ดื่มเหล้าหรือไม่มีปัญหาที่เกิดจากการดื่มโดยสิ้นเชิงกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร โดยผนวกเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ แทนการดำเนินการในลักษณะของโครงการที่มีกรอบระยะเวลาที่จำกัด



การทำอย่างเป็นระบบ

การพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า จำเป็นต้องมีการดำเนินงานทั้งทางด้านการออกระเบียบแนวปฏิบัติต่างๆ เพื่อห้ามไม่ให้มีการดื่มเหล้าอย่างสิ้นเชิงในที่ทำงาน การให้ความรู้แก่พนักงานทั้งที่ดื่มและไม่ดื่ม และการให้คำปรึกษาหรือจัดให้มีการบำบัดในรายที่มีการดื่มเหล้าเป็นประจำ หรือในรายที่ดื่มจนเกิดผลกระทบจากการดื่ม กลุ่มที่ดื่มจนติดในขณะเดียวกัน คณะทำงานควบคุมดูแลเรื่องการดื่มเหล้าของพนักงาน ส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล/ทรัพยากรมนุษย์ หรือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน พยาบาลที่มีภาระด้านอื่นๆ ร่วมกันไปด้วย ดังนั้น การขับเคลื่อนเพื่อให้เกิดการลดปัญหาหรือผลกระทบจากการดื่มเหล้าของพนักงาน จึงต้องทำอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน โดยเป็นการดำเนินงานที่ต้องมีความชัดเจนตั้งแต่เป้าหมายของการดำเนินงาน ว่าต้องการไปให้ได้ไกลแค่ไหน หรือต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างในช่วงเวลาที่กำหนด (นำไปสู่การกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน) ในขณะที่จำเป็นต้องรู้ด้วยว่า ณ ปัจจุบัน สถานการณ์และพฤติกรรมการดื่มเหล้าของพนักงานเป็นอย่างไร (ความชุกของพนักงานที่ดื่ม พฤติกรรมการดื่ม รวมไปถึงปัจจัยที่มีผลต่อการดื่มเหล้า) ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวินิจฉัย และแยกแยะปัญหาเร่งด่วนที่เกิดจากการดื่มเหล้าของพนักงานที่จำเป็นต้องแก้ไข (Problem identification and Definition) โดยคำนึงถึงสถานการณ์ด้านต่างๆ รวมทั้งวัฒนธรรมของสถานประกอบการตนเอง และทำให้แนวทางแก้ไขเป็นที่เข้าใจตรงกันและเป็นที่

ยอมรับของคณะทำงานฯ ทุกคน ว่า จะทำอะไร เพื่ออะไร อย่างไร กับใคร ที่ไหน เมื่อไร โดยใคร (การมีแผนปฏิบัติการสถานประกอบการปลอดเหล้า) จากนั้นจึงลงมือทำหรือปฏิบัติการ

การทำอย่างเป็นระบบ นอกจากจะทำให้การดำเนินงานเพื่อควบคุมและลดปัญหาจากการดื่มเหล้าของพนักงาน เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ สอดคล้องกับสาเหตุของปัญหา และถูกกับเวลาแล้ว ยังทำให้คณะทำงานฯ ทุกคน มีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน รู้ว่าจะต้องทำอะไร เมื่อไร โดยใครหวังผลอะไร (การประเมินผล) ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการทำงานของคณะทำงานฯ และสามารถควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงาน ได้โดยไม่เป็นภาระจนเกินไป ทั้งนี้ ลักษณะของการดำเนินงานเพื่อควบคุมและลดปัญหาจากการดื่มเหล้าของพนักงานอย่างเป็นระบบ สรุปได้ดังต่อไปนี้

- มีนโยบาย กรอบแนวคิด และเป้าหมายของการทำงานในแต่ละขั้นตอนหรือแต่ละระยะที่ชัดเจน
- มีการแยกแยะปัญหา หาสาเหตุของปัญหาที่จะนำไปสู่แนวทางการแก้ไขที่ตรงจุด
- มีกระบวนการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน
- มีแผนปฏิบัติการที่สามารถใช้เป็นเข็มทิศชี้ทาง
- มีการประเมินผลที่ชัดเจน และที่สำคัญ.....
- ทีมงานทุกคนเข้าใจตรงกัน

4.2 ขั้นตอนพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า

การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า นั้น สถานประกอบการ จำเป็นต้องมีการควบคุมการดื่มเหล้าและดูแลพนักงานอย่างครบวงจร ซึ่งอาจเริ่มจากการออกมาตรการห้ามดื่มห้ามขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในพื้นที่ของสถานประกอบการ พร้อมๆ กับการจัดกิจกรรมรณรงค์ที่มักเลือกเอาวันสำคัญๆ ที่สามารถเชื่อมโยงกับกิจกรรมควบคุมการดื่มเหล้า เป็นจุดเริ่มต้น เช่น งดเหล้าเข้าพรรษา รวมถึงการ

ทำกิจกรรมอื่นๆ เช่น การจัดกิจกรรมหรือสร้างระบบสื่อสารให้ความรู้แก่พนักงาน นำไปสู่การลด ละ เลิก การดื่ม การคัดกรองพนักงานเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับจำนวนหรือกลุ่มพนักงานที่ติดสุราในขั้นที่ต้องช่วยให้เลิกดื่ม การจัดกิจกรรมให้คำปรึกษา และบำบัดรักษาเป็นต้น ทั้งนี้ มีเคล็ดลับที่สำคัญคือ สถานประกอบการจะต้องเลือกทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหา และพฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของพนักงานในหน่วยงานตนเองในแต่ละช่วงเวลา เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและความชอบของคนในองค์กร รวมทั้งจะต้องทำกิจกรรมดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่า จะไม่เกิดนักดื่มหน้าใหม่เพิ่มขึ้น และจำนวนพนักงานที่ติดสุราได้รับการบำบัด และสามารถเลิกดื่มสุราได้สำเร็จ และที่สำคัญจะต้องเป็นการดำเนินงานที่ได้รับความร่วมมือจากพนักงานส่วนใหญ่ ในขณะที่สถานประกอบการแต่ละแห่งก็มีภารกิจตามแผนการผลิตสินค้าหรือให้บริการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจขององค์กร ดังนั้นการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนให้เป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า จึงต้องอาศัยการทำที่เป็นระบบหรือเป็นกระบวนการ เป็นขั้นเป็นตอน ดังนี้



1. ตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดเหล้า หรือคณะทำงานควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงาน

การควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงาน ให้ได้ผลในระดับที่ทำให้ไม่เกิดนักดื่มหน้าใหม่ และลดจำนวนพนักงานที่ติดเหล้าลงได้เรื่อยๆ จนเหลือศูนย์ นำไปสู่ความยั่งยืนของภาวะปลอดเหล้า หรือเกิดเป็นค่านิยมของพนักงานและวัฒนธรรมองค์กรต่อภาวะปลอดเหล้าเต็มรูปแบบ จำเป็นอย่างยิ่งที่สถานประกอบการจะต้องดำเนินการด้านนี้อย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ ครบวงจร บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมของพนักงานส่วนใหญ่ในทุกๆ ระดับ ดังนั้นจึงต้องมี “คณะทำงาน” หรือ “ผู้รับผิดชอบ” เข้ามาทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนให้เกิดภาวะดังกล่าวข้างต้น โดยคณะทำงานฯ มีหน้าที่เป็นแกนนำในการสร้างความร่วมมือของพนักงานทุกฝ่ายและทุกระดับ ต่อการป้องกันปัญหาจากการ

ดีมีเหล่าของพนักงาน รวมทั้งสามารถพัฒนาหน่วยงานให้เป็นสถานประกอบการปลอดเหล้าได้อย่างเป็นรูปธรรมตามขั้นตอนของการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า ซึ่งประกอบด้วยการจัดทำนโยบายสถานประกอบการปลอดเหล้า การกำหนดเป้าหมาย การจัดให้มีการสำรวจสถานการณ์และพฤติกรรมการดื่มเหล้าของพนักงาน การจัดดำเนินการดำเนินงานหรือแผนการจัดกิจกรรม รวมทั้งยังต้องประสานงานทั้งภายในหน่วยงาน (ประสานกับฝ่ายหรือแผนกต่างๆ) และหน่วยงานอื่นๆ เพื่อขอรับการสนับสนุน

ด้านต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการควบคุมและลดปัญหาจากการดื่มเหล้าของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นผู้ประสานงานให้เกิดการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงาน เป็นแม่ข่ายในการจัดกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งเป็นผู้ประเมินผลจากการดำเนินงานทั้งหมด ดังนั้น การจัดตั้งคณะทำงานฯ จึงควรเป็นขั้นตอนแรกๆ ที่สถานประกอบการจะต้องดำเนินการ เพื่อให้ได้ทีมงานเข้ามาทำหน้าที่ในการผลักดันให้เกิดความคืบหน้าในการทำงานในขั้นตอนต่อไป

“การทำกิจกรรมรณรงค์ให้พนักงานลด ละ เลิก เหล้า เป็นงานจิตอาสา คณะทำงานต้องมีใจรักและมีความตั้งใจให้พนักงานในองค์กรห่างไกลอบายมุข มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีเงินออมจากการเลิกเหล้า ซึ่งการทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายอาจต้องเจอปัญหาและอุปสรรคมากมาย

ดังนั้น กำลังใจต้องไม่ท้อ ต้องรณรงค์อย่างต่อเนื่อง บางครั้งอาจถูกตำหนิหรือว่ากล่าวจากพนักงานถึงการเข้ามายุ่งวุ่นวายในการดื่มเหล้าของเขา มองว่าเป็นเรื่องส่วนตัวของเขา พวกเขา คณะทำงาน ต้องมีจิตใจที่ตั้งมั่นเพราะหากทำให้พนักงานเลิกดื่มได้สำเร็จเราก็จะเกิดความภูมิใจ และพนักงานที่เลิกดื่ม จะขอบคุณในความปรารถนาดีของเรา มันคือความภูมิใจที่เราอยากทำให้กับเพื่อนพนักงานและองค์กรของเรา”

คุณสุภาพร แดงสา (ป้อน)
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ
บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด (จังหวัดราชบุรี)

ลักษณะทั่วไปของคณะทำงานฯ

คณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบในการควบคุมและลดปัญหาการตีแผ่ของพนักงาน ของสถานประกอบการปลอดภัย ที่เข้าร่วมโครงการฯ มีจำนวนแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการ อย่างไรก็ตาม ลักษณะเฉพาะของผู้ที่เข้ามาเป็นคณะทำงานฯ ที่มีการทำงานด้านนี้อย่างจริงจัง และนำไปสู่การเป็นสถานประกอบการปลอดภัยนั้น มักมีลักษณะร่วมกัน ดังนี้

- เป็นผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อนโยบายควบคุมการตีแผ่ของพนักงาน เห็นความสำคัญและเข้าใจในความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของการทำงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพของพนักงาน (ด้วยการควบคุมปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ) กับงานด้านการพัฒนาประสิทธิภาพผลิตขององค์กร หรืองานด้านความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน (โดยเฉพาะคณะทำงานที่เป็นแกนนำหลัก)
- มีความตั้งใจ ทุ่มเท มีจิตอาสา และพร้อมจะให้กำลังใจทุกๆ คนที่มีปัญหา (อย่างน้อยสมาชิกส่วนหนึ่งของคณะทำงานฯ)
- มีความสามารถทางจิตวิทยา ทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ โดยพบว่า คณะทำงานส่วนใหญ่จะเป็นผู้ที่มิมนุษยสัมพันธ์ดี (เนื่องจากการควบคุมการตีแผ่และลดปัญหาจากการตีแผ่ของพนักงาน ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย คณะทำงานจะต้องสามารถประสานและสร้างการมีส่วนร่วมของทุกคนและทุกฝ่ายในสถานประกอบการให้เกิดขึ้นให้ได้)
- มีความสนใจ ความกระตือรือร้น และเสียสละเพื่อส่วนรวม
- มีอำนาจ หรือเป็นที่ยอมรับนับถือของพนักงาน เช่น ผู้จัดการทั่วไป หัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (หัวหน้า HR) เจ้าหน้าที่ฝ่ายความปลอดภัยระดับหัวหน้างาน (จป. ระดับหัวหน้างาน) พบว่า สถานประกอบการปลอดภัยที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน มักมีคณะทำงานที่มีบุคลากรระดับบริหารดังกล่าวข้างต้น เข้าร่วมเป็นคณะทำงานหรือเป็นหัวหน้าทีม และมีบทบาทร่วมกับคณะทำงานคนอื่นๆ ในการขับเคลื่อนอย่างแข็งขันและเข้มแข็ง

วิธีการจัดตั้งคณะทำงาน

จากการถอดบทเรียนสถานประกอบการปลอดภัย พบว่า คณะทำงานควบคุมและลดปัญหาการตีแผ่ของพนักงานส่วนใหญ่มาจาก

- คณะทำงานที่มีอยู่แล้ว ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคณะทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานฯ คณะทำงานพูนัมเบอร์วัน คณะทำงานโรงงานสีขาว หรือคณะกรรมการขับเคลื่อนงานทางด้าน CSR ฯลฯ โดยคณะทำงานเหล่านี้ เล็งเห็นความสำคัญของการควบคุมการตีแผ่ของพนักงาน หรือเข้าใจในความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพ (ด้วยการควบคุมการตีแผ่) กับงานด้านความปลอดภัยหรืองานบริหารทรัพยากรบุคคลที่ตนรับผิดชอบอยู่ หรือเห็นว่าการดำเนินงานนี้เกี่ยวข้องกับการทำกิจกรรมเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะในส่วนของ การปฏิบัติที่ดีต่อพนักงาน แรงงาน หรือลูกจ้าง จึงขยายกรอบงานให้ครอบคลุมการควบคุมการตีแผ่เพื่อเป็นการดูแลสุขภาพของพนักงาน และลดปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ (ของพนักงาน) และสังคมพร้อมกันไปด้วย
- การแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นมาใหม่ โดยคัดเลือกจากพนักงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมและดูความเหมาะสมตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ โดยส่วนใหญ่จะเลือกตัวแทนจากฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน ฝ่ายอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ฝ่ายบุคคลหรือบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการแพทย์และพยาบาล ฯลฯ มีทั้งที่มีตัวแทนครบทุกฝ่าย/แผนก และมีตัวแทนจากบางฝ่าย/แผนก นอกจากนั้น ยังพบว่า มีการคัดเลือกคณะทำงานโดยพิจารณาจากการเป็นแกนนำหรือเป็นที่รู้จักของพนักงานอื่นๆ ด้วย เช่น พนักงานอาวุโส ตัวแทนจากสหภาพแรงงาน

ตัวอย่างเอกสารแต่งตั้งคณะกรรมการ

Hatakabb (Sim Tien Hor) Co.,Ltd.

沈天河 (五蜈蚣标) 有限公司



TAKABB

ประกาศ

ที่ OS-003 / 2557

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการ โครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้าและอุบัติเหตุ

เพื่อให้การดำเนินการตามโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้าและอุบัติเหตุเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและ
บรรลุดูวัตถุประสงค์ในการดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ

บริษัท ห้าตะขาบ (ซิมเทียนฮ้อ) จำกัด จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้าและอุบัติเหตุ
ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

1. นายเมธา สิมะวรา	ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน
2. นายพีระ อุดมไพบูรณ์สุข	ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบัญชีและการเงิน
3. นางอรุณ ศรีสมชัย	ตำแหน่ง รองผู้จัดการฝ่ายบุคคล
4. นายนิรันดร์ ศังขปิติ	ตำแหน่ง รองผู้จัดการแผนกผลิต
5. นายหิรัญ ต่างกลาง	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่แผนกเทคนิค
6. นายสุทธิพงษ์ เรืองศิริ	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ IT
7. น.ส.นฤมล แซ่แท้	ตำแหน่ง พนักงานแผนกผลิต(สาขา 2)
8. นายเสถียร แก้วคา	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงทั่วไป
9. น.ส.สุทธิดา สีนกทอง	ตำแหน่ง จป.วิชาชีพ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. เสนอแนะแนวทางการดำเนินการป้องกัน และแก้ไขบุหรี่ เหล้าและอุบัติเหตุ
2. ปฏิบัติตามนโยบายและแผนการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด เหล้าและอุบัติเหตุ
3. ร่วมประชุม และส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการต่อต้านบุหรี่ เหล้าและอุบัติเหตุ ในสถานประกอบการ
4. อบรม ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบุหรี่ เหล้าและอุบัติเหตุ และการป้องกันการลด ละเลิกที่ถูกต้องวิธีให้
กับพนักงาน/ลูกจ้างทราบ

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2557 เป็นต้นไป

(นายสุนทร สิมะวรา)
กรรมการผู้จัดการใหญ่

2.

จัดทำนโยบายปลอดเหล้า และประกาศให้ทราบโดยทั่วถึงกัน

เมื่อมีคณะทำงานฯ เข้ามารับหน้าที่ในการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดเหล้า ขั้นตอนต่อมาที่คณะทำงานฯ จะต้องทำ คือ ทำให้พนักงาน รวมทั้งผู้ที่มาติดต่อ ทราบถึงเจตนารมณ์ของสถานประกอบการในการที่จะพัฒนาหน่วยงานให้เป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า หรือทราบถึงความตั้งใจของสถานประกอบการที่จะควบคุมและป้องกันปัญหาจากการดื่มเหล้าของพนักงาน โดยสถานประกอบการจะต้องจัดทำนโยบาย เพื่อสร้างความชัดเจนตั้งแต่ที่ไปที่มาของการควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงาน เป้าหมายการควบคุมวัตถุประสงค์ แนวปฏิบัติต่างๆ ที่จะถูกกำหนดให้มีขึ้นในลำดับถัดไป ซึ่งนโยบายที่เหมาะสมควรจะประกอบด้วย

1. อธิบายเหตุผลว่าทำไมต้องมีการดูแลเรื่องการดื่มเหล้าของพนักงาน รวมทั้งความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า ซึ่งอาจอ้างอิงถึงสุขภาพของพนักงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ภารกิจของเจ้าของกิจการที่จะดูแลพนักงาน รวมทั้งเน้นไปที่ผลผลิตและประสิทธิภาพการผลิต ความคุ้มค่าในการดำเนินงานที่จะย้อนกลับมามีผลดีต่อพนักงานเอง การอ้างอิงภาพลักษณ์ของสถานประกอบการ หรืออ้างอิงถึงพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 หรือประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2555 เรื่องห้ามขายหรือห้ามบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในพื้นที่ประกอบกิจการโรงงาน ฯลฯ
2. กำหนดจุดมุ่งหมายที่แสดงถึงการเป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า เช่น ระบุถึงการทำให้พื้นที่ของสถานประกอบการเป็นเขตปลอดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์



100% หรือการจัดงานเลี้ยง งานบุญ แบบปลอดเหล้า หรือข้อจำกัดการดื่มในเวลาทำงาน กระบวนการป้องกันปัญหาการดื่มเหล้า การสนับสนุนให้พนักงานที่ติดเหล้าเลิกเหล้า

3. มีการระบุรายชื่อคณะทำงานปลอดเหล้า ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ขับเคลื่อนให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย
4. อาจตามมาด้วยการมีระเบียบปฏิบัติต่างๆ เกี่ยวกับการดื่มเหล้าของพนักงาน รวมทั้งระเบียบปฏิบัติที่ใช้สำหรับพนักงานที่ดื่มเหล้าจนเกิดผลกระทบ พร้อมทั้งมีการแจ้งให้ทราบเกี่ยวกับบทลงโทษหากมีการฝ่าฝืนมาตรการ/นโยบาย
5. ลงนามโดยเจ้าของสถานประกอบการ/ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจสูงสุดในสถานประกอบการ

เมื่อมีการลงนามนโยบายแล้วควรมีการประกาศนโยบายและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายสถานประกอบการปลอดเหล้าให้พนักงานทุกคน ลูกค้ำและผู้ที่มาติดต่อให้ได้รับทราบและเข้าใจโดยทั่วกันผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ต่างๆ เช่น ติดประกาศ จัดกิจกรรมประกาศเจตนารมณ์ของสถานประกอบการที่จะดำเนินการควบคุมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของพนักงาน การประชาสัมพันธ์ผ่านเสียงตามสาย หรือจดหมายข่าว การจัดบอร์ดประชาสัมพันธ์ เป็นต้น โดยการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับนโยบายสถานประกอบการปลอดเหล้า จะเป็นจุดเริ่มต้นของการทำความเข้าใจกับพนักงานในสถานประกอบการ ต่อการควบคุมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในพื้นที่ทำงานหรือพื้นที่อื่นๆ ในขอบเขตของสถานประกอบการ



Hatakabb (Sim Tien Hor) Co.,Ltd.

沈天河 (五蜈蚣标) 有限公司



TAKABB

ประกาศ

ที่ OS-004 / 2557

เรื่อง นโยบายสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้าและอุบัติเหตุ

เพื่อคุ้มครองสุขภาพของพนักงาน ลูกค้า และผู้มาติดต่อ จากการได้รับควันบุหรี่มือสอง และเพื่อพนักงาน และผู้รับเหมาไม่มีปัจจัยเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุเนื่องจากแอลกอฮอล์

บริษัท ห้าตะขาบ(ซิมเทียนฮ้อ) จำกัด เลขที่ 1 ซอย 44 ถนนพระราม 2 แขวงท่าข้าม เขตบางขุนเทียน กทม.10150
จึงเห็นควรกำหนดนโยบายการปลอดบุหรี่ และเหล้า ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับโครงการ “พัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้า และอุบัติเหตุ”

1. กำหนดให้ทุกพื้นที่ในโรงงานเป็นเขตปลอดบุหรี่ และแอลกอฮอล์
2. กำหนดให้มีเขตสูบบุหรี่ในโรงงาน 1 จุด และบริเวณอาคารสำนักงาน 1 จุด
3. อนุญาตให้พนักงานและบุคคลภายนอก สูบบุหรี่เฉพาะในเขตสูบบุหรี่เท่านั้น
4. ห้ามพนักงานบริษัทฯ ดื่มเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมแอลกอฮอล์ หรือมีอาการมึนเมาระหว่างปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอก โดยเฉพาะพนักงานแผนกจัดส่ง
5. ห้ามบริษัทผู้รับเหมา หรือผู้รับเหมาช่วงดื่มเครื่องดื่มที่มีส่วนผสมแอลกอฮอล์ หรือมีอาการมึนเมาระหว่างปฏิบัติงานภายในบริษัทฯ
6. หากพนักงาน หรือบริษัทผู้รับเหมา ผิดวิน บริษัทฯ จะพิจารณาโทษตามระเบียบข้อบังคับในการทำงาน และกฎระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานต่อไป

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติ

ประกาศ ณ วันที่ 20 ตุลาคม พ.ศ. 2557 เป็นต้นไป



๒๕ ๕๙ ๒๗

(นายสุนทร ทิมะวรา)
กรรมการผู้จัดการใหญ่



ตัวอย่างนโยบายสถานประกอบการปลอดเหล้า



บริษัท อิมเมจโลโก้

92, 94 ซอยพระยามานนาธูฯ 1 แยก 35-3 ถนนกาญจนาภิเษก

เขตบางบอน กทม. 10150 บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด โทรศัพท์ 02- 417 7500, โทรสาร 02- 894- 7669 www.imagelogo.co.th

ประกาศ

เรื่อง นโยบายพัฒนาสถานประกอบการเสริมสร้างสุขภาพ

ด้วยทางบริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด มีความห่วงใยต่อชีวิตและสุขภาพของพนักงานทุกคน ดังนั้นจึงมีนโยบายในการพัฒนาสถานประกอบการเสริมสร้างสุขภาพเพื่อให้พนักงานของบริษัทฯมีสุขภาพอนามัยที่ดี ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และอันตรายจากปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงานทั้งหมด ซึ่งมีผลต่อเศรษฐกิจและสังคมในประเทศ และปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ ทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นบุหรี เหล้า ยาเสพติด ถือว่าเป็นสิ่งบั่นทอนสุขภาพ และอนามัยของพนักงาน บริษัทฯจึงมีเจตนารมณ์ในการพัฒนาสุขภาพอนามัยของพนักงานในบริษัทฯ ในทุกระดับชั้นให้มีสุขภาพที่ดี ดังนั้น บริษัทฯจึงได้กำหนดนโยบาย เพื่อให้พนักงานยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

1. บริษัทฯ จะมุ่งมั่นรณรงค์ส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานลดละเลิก บุหรี สุรา และยาเสพติด
2. บริษัทฯ จะดำเนินการและวางแผนงานในเรื่องความปลอดภัยในการเดินทาง เพื่อควบคุมป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงาน ระหว่างการเดินทางไปกลับจากบริษัท ฯ
3. บริษัทฯ จะดำเนินการประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับผลเสียของการสูบบุหรี การดื่มเหล้า การเล่นการพนัน การติดยาเสพติด ตลอดจนผลเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุในการเดินทาง
4. บริษัทฯ จะควบคุมให้สภาพแวดล้อมภายในบริษัทฯเป็นเขตปลอดการสูบบุหรี การดื่มสุรา และปลอดยาเสพติดในทุกพื้นที่ และถือว่าเป็นหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานทุกระดับร่วมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะต้งปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด
5. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับจะต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือพนักงานที่มีปัญหา ทำการบำบัดรักษาและฟื้นฟูพนักงานให้มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น
6. บริษัทฯ ใ้มีนโยบายให้มีการจำหน่าย บุหรี สุรา ยาเสพติด ทุกชนิดภายในพื้นที่บริษัทฯ
7. บริษัทฯ จะจัดโครงการรวมทั้งกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมการ ลดละเลิก บุหรี สุรา และยาเสพติดทุกชนิด
8. บริษัทฯ จะจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนดไว้ข้างต้นเป็นประจำ

จึงประกาศมาให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 5 เดือน พฤษภาคม พ.ศ.2557 เป็นต้นไป


 (นานตพงษ์ จิตรมาน)
 กรรมการผู้จัดการ

ตัวอย่างนโยบายสถานประกอบการปลอดภัย



บริษัท ชันฟีด จำกัด

สำนักงานใหญ่ : 1/97-98 ถนนพหลโยธิน ซอย 40 แขวงสนามกิม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
โทร. (66) 2561-1455, (66) 2561-0674 โทรสาร (66) 2940-0299
โรงงาน : 42 หมู่ 6 ถนนพหลโยธิน กม.82 ต.ไผ่ดำ อ.หนองแค จ.สระบุรี 18140
โทร. (036) 325095-99 โทรสาร (036) 371714

ประกาศ

เรื่อง แจ้งนโยบายเกี่ยวกับการละเว้นอาชญากรรมในโรงงาน

เนื่องจากทางผู้บริหารระดับสูงมีนโยบายเกี่ยวกับค่านิยมองค์กร เรื่องการละเว้นอาชญากรรม ในบริษัทฯ ตามนโยบายโครงการโรงงานสีขาว ดังนั้นเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในโรงงาน ในเรื่องการห้ามสูบบุหรี่ ห้ามดื่มสุรา ห้ามเล่นการพนันและห้ามเสพยาเสพติดทุกชนิดภายในบริษัทฯ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัย และป้องกัน ไม่ให้เกิดอหิวาต์ภายในบริษัทฯ เพื่อไม่ให้เกิดเหตุการณ์ดังกล่าว ทางบริษัทฯ จึงได้กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการห้ามสูบบุหรี่ การดื่มสุรา ห้ามเล่นการพนันและเสพยาเสพติดทุกชนิด รวมทั้งจัดทำกล่องซื้อร้องเรียน แจ้งเบาะแสต่างๆ ไว้ที่ป้อม ปรก. เพื่อให้พนักงานทุกท่านแจ้งผ่านบุคคลเพื่อดำเนินการแก้ไขและลงโทษตามลำดับ ดังต่อไปนี้

ห้ามสูบบุหรี่

- ทางบริษัทฯ ซึ่งแจ้งเกี่ยวกับกฎระเบียบข้อบังคับ และ บทลงโทษเกี่ยวกับการสูบบุหรี่ให้พนักงานและผู้รับเหมาทราบและปฏิบัติตาม
- ห้ามพนักงานและผู้รับเหมาสูบบุหรี่ภายในบริษัทฯ ทุกสถานที่ พนักงาน/รับเหมาท่านใดฝ่าฝืน มีบทลงโทษตามลำดับขั้นตอนนี้

ภายในปี พ.ศ. 2557

- สำหรับพนักงานบริษัท ชันฟีด จำกัด

พบครั้งที่ 1 พนักงาน ได้รับใบเตือน(ลายลักษณ์อักษร) และติดประกาศรูปพนักงานที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบที่บอร์ดกลาง และพนักงานต้องเข้าร่วมโครงการเลิกบุหรี่ กับทางบริษัทฯ

พบครั้งที่ 2 พนักงาน ได้รับใบเตือน(ภาคโทษ) ปรับเงินจำนวน 500 บาท

พบครั้งที่ 3 พนักงาน ได้รับใบเตือน(ภาคโทษ) พักงานเป็นระยะเวลา 7 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

พบครั้งที่ 4 พ้นสภาพการเป็นพนักงาน โดยไม่ได้รับค่าชดเชยใดๆ

- สำหรับผู้รับเหมาขั้นต้น/ผู้รับเหมาช่วง

พบครั้งที่ 1 ผู้รับเหมาได้รับใบเตือน(ลายลักษณ์อักษร) และติดประกาศรูปรับเหมาที่ฝ่าฝืนกฎระเบียบที่บอร์ดกลาง

พบครั้งที่ 2 ผู้รับเหมาได้รับใบเตือน(ภาคโทษ) ปรับเงินจำนวน 500 บาท

พบครั้งที่ 3 พนักงาน ได้รับใบเตือน(ภาคโทษ) พักงานเป็นระยะเวลา 7 วัน

พบครั้งที่ 4 แจ้งกลับหน่วยงานต้นสังกัด ไม่ให้เข้ามาปฏิบัติงานในบริเวณบริษัทฯ

ตัวอย่างนโยบายสถานประกอบการปลอดภัย



บริษัท ชันฟีด จำกัด

สำนักงานใหญ่ : 1/97-98 ถนนพหลโยธิน ซอย 40 แขวงสนามกม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
โทร. (66) 2561-1455, (66) 2561-0674 โทรสาร (66) 2940-0299
โรงงาน : 42 หมู่ 6 ถนนพหลโยธิน กม.82 ต. โคกสำ อ.หนองแค จ.สระบุรี 18140
โทร. (036) 325095-99 โทรสาร (036) 371714

ภายในปี พ.ศ. 2558

- พนักงานบริษัท ชันฟีด จำกัด

พบครั้งที่ 1 พนักงานได้รับใบคัดเตือน(คาดโทษ) พักงานเป็นระยะเวลา 7 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง
พบครั้งที่ 2 พนักงาน ไม่ได้รับเงินพิเศษ
พบครั้งที่ 3 พนักงาน ไม่ได้รับการปรับเงินเดือนประจำปี
พบครั้งที่ 4 พนักงานพ้นสภาพการเป็นพนักงานทันที โดยไม่ได้รับค่าชดเชยใดๆ

- ผู้รับเหมาชิ้นต้น/ ผู้รับเหมาช่วง

พบครั้งที่ 1 ผู้รับเหมาได้รับใบคัดเตือน(คาดโทษ) พักงานเป็นระยะเวลา 7 วัน
พบครั้งที่ 2 แจ้งกลับหน่วยงานต้นสังกัด ไม่ให้เข้ามาปฏิบัติงานในบริเวณบริษัทฯ

ห้ามดื่มสุรา ห้ามเล่นการพนันและเสพยาเสพติดทุกชนิด

- ห้ามพนักงานและผู้รับเหมาดื่มสุรภายในบริเวณบริษัทฯ ทุกสถานที่ที่ไม่มีข้อยกเว้น
 - ห้ามพนักงานและผู้รับเหมาดื่มสุราแล้วมาปฏิบัติงาน
 - ห้ามพนักงานเล่นการพนันทุกชนิดในบริเวณบริษัทฯ ทุกสถานที่
 - ห้ามเสพยาเสพติดทุกชนิด ภายในบริเวณบริษัทฯ ทุกสถานที่
 - ห้ามซื้อ - ขายยาเสพติดทุกชนิด ภายในบริเวณบริษัทฯ ทุกสถานที่
 - พนักงานและผู้รับเหมาทำอันใดฝ่าฝืน มีบทลงโทษตามลำดับขั้นตอน ดังนี้
- พบครั้งที่ 1 พนักงาน/ผู้รับเหมาได้รับใบคัดเตือน (คาดโทษ) พักงานเป็นระยะเวลา 7 วัน โดยไม่ได้รับค่าจ้าง
พบครั้งที่ 2 พ้นสภาพการเป็นพนักงานทันทีและไม่ได้รับค่าชดเชยใดๆ ส่วนผู้รับเหมาไม่ให้เข้ามาปฏิบัติงานในบริเวณบริษัทฯ

ประกาศฉบับนี้บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 6 สิงหาคม 2557 เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อรับทราบ โดยทั่วกัน

จัดทำโดย... ประอร บุญจันทร์อนุมัติโดย... [Signature]อนุมัติโดย... [Signature]
(นางสาวประอร บุญจันทร์) (นางสาวปราณี ภิรมย์สุด) (นางสาวปวีณา ทองรอง)
หัวหน้าแผนกบุคคล ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน ผู้จัดการฝ่ายสนับสนุนและบริการลูกค้า

3.

เรียนรู้กระบวนการขับเคลื่อน

ความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับกระบวนการควบคุมการดื่มเหล้าในสถานประกอบการเปรียบเสมือนเครื่องมือที่คณะทำงานฯ จะสามารถใช้ในการแก้ไขปัญหาและรับมือกับอุปสรรคที่อาจจะต้องเผชิญ ระหว่างการดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดเหล้า ซึ่งการสร้างความรู้ความเข้าใจอย่าง “รู้สึก รู้จริง” ให้เกิดขึ้นกับคณะทำงานฯ อาจทำได้หลายช่องทาง เช่น ศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ตำรับตำรา สื่อสารสนเทศทางอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับการดูแลสุขภาพจิตเหล้า รวมทั้งหากได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้า และอุบัติเหตุ ที่ดำเนินการโดยสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ก็จะสามารถ

เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของคณะทำงานขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดเหล้า ที่โครงการฯ จัดให้กับคณะทำงานของสถานประกอบการ ในรูปของค่ายฝึกอบรม “กระบวนการขับเคลื่อนสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบ” ทั้งนี้ กิจกรรมในค่ายฝึกอบรม มีการเน้นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้านการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ ให้เกิดขึ้นกับคณะทำงานฯ รวมทั้งสามารถทำให้คณะทำงานฯ รู้ว่าการป้องกันและควบคุมพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพของพนักงาน จะต้องเริ่มต้นอย่างไร และเดินทางในแต่ละขั้นตอนอย่างไรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัญหาหรือภาระด้านต่างๆ ของสถานประกอบการ

ในการพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ ที่ผ่านมา (พ.ศ.2551-ปัจจุบัน) พบว่า การจัดฝึกอบรมผ่านกิจกรรมเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ที่ให้สาระความรู้ด้านปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพที่ครบถ้วนทั้งปัญหาและทางออก รวมทั้งกลไกการขับเคลื่อน (ที่จัดโดยแผนงานฯ) ทำให้คณะทำงานฯ ของสถานประกอบการ เกิดการเรียนรู้แนวทาง วิธีการ รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นที่จะดำเนินการควบคุมปัจจัยและพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพของพนักงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นอกจากนี้ การจัดฝึกอบรมยังสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีซึ่งกันและกันระหว่างคณะทำงานของแต่ละสถานประกอบการ รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างคณะทำงานฯ ของสถานประกอบการต่างๆ กับเจ้าหน้าที่แผนงานฯ ส่งผลให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันในการดำเนินงาน

สำหรับสถานประกอบการที่ไม่ได้มีโอกาสส่งคณะทำงานฯ เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรม สามารถติดต่อขอคำแนะนำจากทีมงานโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ ของสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม หรือจากหน่วยงานภาคีเครือข่ายทางด้านการสร้างเสริมสุขภาพ หรืออาจขอศึกษาดูงานจากสถานประกอบการอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จในการควบคุมปัจจัยและพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ รวมทั้งขอคำแนะนำจากหน่วยงานภาคี หรือขอสื่อความรู้เพิ่มเติม เช่น หนังสือ คู่มือ แผ่นพับ เอกสารด้านการควบคุมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ทั้งที่เผยแพร่โดยแผนงานฯ และจากภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. สำนักงานเครือข่ายองค์กรงดเหล้า (สคล.)

โทรศัพท์ 0-2948-3300 โทรสาร 0-2948-3930 www.stopdrink.com

2. มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล โทรศัพท์ 0-2513-2889 โทรสาร 0-2513-2856 www.wmp.or.th

3. ศูนย์ปรึกษาปัญหาสุรา สายด่วนเลิกเหล้า 1413

โทรศัพท์ 0-2354-8362 โทรสาร 0-2354-5190 www.1413.in.th

4. สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ กรมควบคุมโรค
โทรศัพท์ 0-2590-3342, 0-2590-3035 โทรสาร 0-2591-4668, 0-25903015
www.thaiantialcohol.com
5. ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนบุหรีและสุรา โทรศัพท์ 0-2590-3342 www.thaiantialcohol.com
6. เครือข่ายสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ โทรศัพท์ 08-6762-8327
7. แผนงานการพัฒนาาระบบ รูปแบบ และวิธีการบำบัดรักษาผู้มีปัญหาการบริโภคสุราแบบบูรณาการ (พรส.) โทรศัพท์ 053-280-228-46 ต่อ 60236, 60525
www.i-mapthailand.org

เสียงสะท้อนจากคณะทำงาน
สถานประกอบการสร้างเสริม
สุขภาพที่เข้าร่วมโครงการ

“คือมันเหมือนกับว่าเราเจ็บป่วยแต่ไม่สามารถไปหาหมอ
ที่ตรงกับโรคได้ แต่เราไปเจอตำรายาที่มันตรงกันอาการ
เจ็บป่วยของเรา เราศึกษาแล้วไปหาอุปกรณ์ วัตถุดิบตัวโน้น
ตัวนี้มาผสมกันปรากฏว่ามันใช้ก็เหมือนกับที่เราได้ไปอบรม
ได้ความรู้จากสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมมาทำ
โครงการนี้ และผลที่ได้มาก็คือ พนักงานเลิกบุหรี เหล้า
บริษัทได้ประโยชน์จากการที่พนักงานสุขภาพร่างกายแข็งแรง
เราได้รับการช่วยเหลือในเรื่องการดำเนินงานการจัด
กิจกรรม เอกสารข้อมูลต่างๆและที่สำคัญคือเราได้
เพื่อนร่วมงานแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเยอะมาก ”

คุณชาคริต หนูสงค์
บริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)

“ได้ประโยชน์ในเรื่องของการเขียนแผนระยะครบ
รูปแบบกิจกรรม การกำหนดเป้าหมายต่างๆ
ถ้าเราไม่ได้เข้าร่วมอบรมคงจะเป็นเรื่องยาก
ไหนจะการกำหนดทิศทางของโครงการ
เป็นประโยชน์มาก ”

คุณปรีชา สมพล
บริษัท เพรสซิเด็นท์ ออฟฟิศ
เฟอร์นิเจอร์ จำกัด



“ต้องบอกก่อนเลยว่าหลักสูตรนี้เป็นหลักสูตรที่ดีมากๆ
ผมได้รับประสบการณ์ที่ดีมากมาย
โดยเฉพาะวันสุดท้ายที่มีตลาดนัดความรู้
มีตัวอย่างของการจัดกิจกรรมต่างๆ ในการดำเนินโครงการ
หรือใช้ในการรณรงค์เราสามารถเอามาใช้ได้
ตามความเหมาะสมของบริษัท ”

คุณนันท์วิทย์ พุ่มจรรยา
บริษัท โพรดักส์ ดีเวลลอปเมนท์
เมนูแพคเจอร์ริง จำกัด

“สิ่งแรกที่ได้ใจนะคือ ความประทับใจเพราะ
ไม่เคยเห็นแต่ละบริษัทเลยว่าเป็นยังไงเราก็เห็นว่า
แต่ละบริษัทมีรูปแบบอย่างไรและก็ปัญหา
ของแต่ละที่เป็นยังไง แล้วก็เห็นตัวอย่างรูปแบบ
ของกิจกรรมต่างๆ คือมันจะมีตลาดนัดความรู้
ที่เราสามารถจะเอามาตัดแปลงเป็นกิจกรรม
ใช้กับบริษัทเราได้ ”

คุณสาวิตรี ฉูดกระโทก
บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)
ศูนย์กระจายสินค้าโชคชัยร่วมมิตร

เสียงสะท้อนจากคณะทำงาน
สถานประกอบการสร้างเสริม
สุขภาพที่เข้าร่วมโครงการ

“หากไม่ได้เข้ารับการฝึกอบรม
เราจะมองภาพไม่ออกว่า
จะทำโครงการอย่างไร
ให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างไร ”

คุณนิริรัตน์ นาคสวัสดิ์
บริษัท ไอลีน จำกัด





4. **สำรวจและจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ และพฤติกรรมการดื่มเหล้าของพนักงาน**

เหตุผลหนึ่งที่ทำให้การพัฒนาสถานประกอบการปลอดภัย ไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งๆ ที่เป็นนโยบายของสถานประกอบการ คือ การที่ไม่รู้จะเริ่มต้นอย่างไร และการที่ไม่รู้จะทำ (กิจกรรม) อะไร และอย่างไร รวมทั้งไม่รู้จักใคร (ที่จะช่วยตนเองได้) ซึ่งส่วนใหญ่จะจบลงด้วยการจัดกิจกรรมรณรงค์ต่างๆ ไปตามกระแส (Event Based Activities) และจัดอย่างกระจัดกระจาย (ทั้งประเด็นสาระและรูปแบบของกิจกรรม) ทำให้ไม่เกิดผลผลิตที่สามารถต่อยอดที่ละชั้นไปถึงผลลัพธ์หรือจุดหมายปลายทางได้ (ความชุกของพนักงานที่ดื่มเหล้าลดลงหรือสามารถลดการเกิดอุบัติเหตุที่มีสาเหตุจากการที่พนักงานดื่มเหล้า ได้อย่างเป็นรูปธรรม) ที่เป็นเช่นนี้ ส่วนหนึ่งเกิดขึ้นเนื่องจากสถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่มีข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับสถานการณ์และพฤติกรรมการดื่มเหล้าของพนักงาน ทำให้ไม่สามารถออกแบบและจัดกิจกรรมที่มีความเรียบร้อย และสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาได้ ดังนั้น ก่อนที่จะลงมือปฏิบัติการด้านการควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงาน คณะทำงานฯ จึงควรที่จะสำรวจสถานการณ์และพฤติกรรม การดื่มเหล้าของพนักงานเสียก่อนว่าเป็นอย่างไร เช่น สำรวจเกี่ยวกับจำนวนพนักงานที่ดื่มเหล้าว่ามีอยู่เท่าไร ใครที่ดื่มถึงขั้นติดเหล้า และติดในขั้นไหน และแต่ละชั้นคิดเป็นสัดส่วนเท่าไร (อาจจำแนกพนักงานออกเป็นกลุ่มๆ เช่น กลุ่มที่ไม่ดื่ม กลุ่มที่ดื่มไม่มาก โดยการดื่มยังไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน และครอบครัว กลุ่มที่ดื่มจนเกิดผลเสียต่อสุขภาพ การงาน หรือชีวิตส่วนตัว และกลุ่มที่ดื่มจนติด คือ มีอาการลงแดง หากไม่ได้ดื่มสุรา) เกิดผลกระทบต่อการทำงานหรือไม่ รวมทั้งรู้พฤติกรรมการดื่มของพนักงาน เช่น ความถี่และปริมาณ ในการดื่ม สถานที่ที่ดื่ม ฯลฯ นอกจากนี้ อาจรวมไปถึงการสำรวจทัศนคติของพนักงานต่อโครงการหรือกิจกรรมช่วยเหลือหรือสนับสนุนให้พนักงานเลิกดื่ม หรือชนิดและรูปแบบกิจกรรมที่พนักงานสนใจ ฯลฯ ทั้งนี้ ข้อมูลเหล่านี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนและกำหนดกิจกรรม (รูปแบบ และ ชนิดกิจกรรม) ที่จัดขึ้นเพื่อควบคุมการดื่มสุราของพนักงาน รวมทั้งทำให้คณะทำงานฯ สามารถกำหนดเป้าหมายที่จะ

เดินหน้าไปถึงในแต่ละปีได้อย่างใกล้เคียงสถานการณ์ความเป็นจริง อีกทั้งยังสามารถกำหนดตัวชี้วัดที่จะบ่งบอกความสำเร็จของการดำเนินงานทั้งในระดับกิจกรรม ไปจนถึงตัวชี้วัดความสำเร็จประจำปีของการดำเนินงานทางด้านนี้ ได้อย่างชัดเจนมากขึ้น

นอกจากนี้ บางสถานประกอบการที่เคยทำกิจกรรม หรือรณรงค์ควบคุมพฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ ของพนักงาน ก็จะมีประสบการณ์ในการทำงาน และรู้ว่าเกิดปัญหา อุปสรรคใดขึ้นบ้างระหว่างการดำเนินงานซึ่งคณะทำงานฯ สามารถนำเอาสิ่งผิดพลาดที่เคยเกิดขึ้นในอดีต มาใช้เป็นบทเรียนในการวางแผนปฏิบัติการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และบริบทองค์กรของตนได้อีกทางหนึ่ง

ทั้งนี้ แนวทางในการสำรวจข้อมูลนั้น ควรเริ่มด้วยการพูดคุยที่เป็นกันเอง ชี้แจงให้พนักงานทราบว่าข้อมูลที่ทำการสำรวจนั้นจะทำให้เกิดประโยชน์กับตัวผู้ให้ข้อมูลและสถานประกอบการอย่างไรบ้าง เพราะการแจกแบบสำรวจให้พนักงานทำ โดยที่พนักงานไม่ทราบเหตุผลที่แท้จริง อาจทำให้พนักงานเข้าใจผิดโดยเฉพาะพนักงานที่ติดสุรา อาจเกิดความกังวลว่าถ้าให้ข้อมูลไปแล้วมีผลต่อการจ้างงานหรือมีผลต่อการปรับเงินเดือนหรือไม่ อย่างไร ทำให้พนักงานอาจแจ้งข้อมูลที่เป็นเท็จ หรือกรอกแบบสำรวจไม่ครบ หรือไม่ส่งแบบสำรวจคืนมายังคณะทำงานฯ ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์และประมวลผลได้อย่างเที่ยงตรง ส่งผลถึงการวางแผนการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จก็ยากตามไปด้วย ดังนั้นการลงสำรวจความคิดเห็นของพนักงานจะต้องทำด้วยความอดทน ชี้แจงให้มากและทำอย่างต่อเนื่อง ใช้ความจริงใจในการพูดคุย จะทำให้เกิดสัมพันธภาพอันดีของคณะทำงานฯ กับพนักงานนำไปสู่การได้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการจัดทำแผนปฏิบัติการที่มีความถูกต้องและสมบูรณ์ต่อไป

ในขณะที่ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจจะถูกประมวลผลในรูปของร้อยละ เช่น ร้อยละของพนักงานที่ดื่มหรือติดเหล้า หรือร้อยละของความคิดเห็นของพนักงานต่อกิจกรรมต่างๆ

หรือร้อยละของพนักงานที่มีความเข้าใจอย่างถูกต้องเกี่ยวกับพิษภัยของเหล้า ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะสะท้อนสถานการณ์ปัจจุบันของแต่ละสถานประกอบการ รวมทั้งอาจคาดการณ์ได้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไร มีผู้สนับสนุน หรือพนักงานที่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยกับการดำเนินโครงการมากน้อยเพียงใด และพนักงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยและพฤติกรรมเสี่ยงในระดับไหน โดยข้อมูลที่เก็บมาได้ควรมีการจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ง่ายต่อการใช้งาน โดยอาจจัดทำใน

รูปของแผนภูมิเปรียบเทียบ แผนภาพ หรือตาราง เพื่อใช้ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานในสถานประกอบการได้รับทราบไปพร้อมๆ กัน (ทั้งนี้ หากสถานประกอบการใช้ “โปรแกรมฐานข้อมูลพฤติกรรมเสี่ยงของพนักงาน” ที่จัดทำโดยแผนงานฯ ก็จะสามารถได้ผลจากการสำรวจที่มีการประมวลผลอัตโนมัติ และสามารถแก้ไขข้อมูลตามสถานการณ์หรือพฤติกรรมเสี่ยงที่แท้จริงของพนักงานได้ตลอดเวลา ทำให้สามารถติดตามพฤติกรรมเสี่ยงของพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง)

สถานประกอบการที่ต้องการหรือจะทำการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์และพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพของพนักงาน: บุหรี่ เหล้า และอุบัติเหตุ สามารถติดต่อขอรับโปรแกรม “ฐานข้อมูลพฤติกรรมเสี่ยงของพนักงาน” จากแผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ ในสถานประกอบการ สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม สำหรับใช้ในการสำรวจและจัดทำฐานข้อมูลพฤติกรรมเสี่ยงของพนักงาน ในสถานประกอบการ

การใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลสถานการณ์และพฤติกรรม การดื่มเหล้าของพนักงาน

- ใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการดำเนินงาน โดยคณะทำงานฯ สามารถใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจสถานการณ์และพฤติกรรมการดื่มเหล้าของพนักงาน มาประกอบการพิจารณา
 - กำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับขนาดของปัญหา เช่น จากการสำรวจ หากพบว่าพนักงานยังไม่มี ความเข้าใจต่อพิษภัยของเหล้าหรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ในปีแรก คณะทำงานฯ อาจตั้งเป้าเพียงแค่สามารถทำให้พนักงานมีความเข้าใจ และตระหนักถึงพิษภัยของเหล้า อาจตั้งเป้าว่าพนักงานเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดเพิ่มมากขึ้น หรือไม่พบการคัดค้านหรือต่อต้านการจัดงานเลี้ยงปลอดเหล้าของบริษัท ในปีต่อๆ อาจตั้งเป้าให้มีการลดจำนวนพนักงานที่ติดเหล้าหรือไม่มีนักดื่มหน้าใหม่

เกิดขึ้น และหากจำนวนพนักงานที่ติดสุราเหลือน้อย ก็ให้กำหนดเป้าหมายเป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า 100%

- กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กำหนดจำนวนพนักงานที่จะช่วยให้เลิกเหล้าได้สำเร็จในแต่ละปี
 - ฐานข้อมูลบางส่วนช่วยให้สามารถกำหนดชนิดและรูปแบบกิจกรรมได้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานและสามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดยิ่งขึ้น เช่น หากพบว่าพนักงานยังมีทัศนคติที่ผิดๆ ต่อการดื่ม ควรจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้แก่พนักงาน ก่อนที่จะทำกิจกรรมอื่นๆ
- ใช้เป็นข้อมูลเปรียบเทียบหรือติดตามการเปลี่ยนแปลง ทำให้สามารถประเมินผลและนำเสนอหรือทำการประชาสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น การสำรวจข้อมูลสถานการณ์และพฤติกรรมการดื่มเหล้าของพนักงาน

ทำให้สถานประกอบการมีข้อมูลตั้งต้น (ก่อนเริ่มขับเคลื่อน) เกี่ยวกับสภาพปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงาน และเมื่อดำเนินการได้ระยะหนึ่ง สามารถสำรวจข้อมูลซ้ำ เพื่อเปรียบเทียบให้เห็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างชัดเจน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ทำให้การเสนอผลการดำเนินงานทางด้านนี้มีความชัดเจนมากขึ้น และตั้งใจให้ผู้บริหารหันมาสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น

3. ใช้เป็นข้อมูลด้านบุคลากรของหน่วยงาน โดยข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยงของพนักงาน เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งฝ่ายบุคคล/บริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการพยาบาล ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน ฝ่ายอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ในการติดตามเฝ้าระวังหรือคิดค้นมาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันปัญหาที่อาจนำไปสู่การเกิดผลกระทบต่อการประกอบกิจการ เช่น มาตรการป้องกันอุบัติเหตุในที่ทำงานเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมดื่มสุราหลังเลิกงาน มาตรการป้องกันอัคคีภัยหรือการเฝ้าระวังทางด้านสุขภาพของพนักงาน หากพบว่า มีพนักงานที่ดื่มเหล้าในระดับที่ทำให้เกิดปัญหา



จัดทำแผนปฏิบัติการสถานประกอบการปลอดภัย

เมื่อมาถึงขั้นตอนนี้ ถือได้ว่า คณะทำงานฯ มีความเข้าใจเกี่ยวกับสถานการณ์ปัญหาด้านพฤติกรรมกรมการดื่มสุราของพนักงาน จากข้อมูลที่ได้ทำการสำรวจ (หัวข้อก่อนหน้า) อีกทั้งยังพอทราบว่าคุณพนักงานมีความคิดความอ่านหรือมีทัศนคติอย่างไรเกี่ยวกับนโยบาย/มาตรการ/กิจกรรม/โครงการควบคุมและลดปัญหาจากการดื่มเหล้าของพนักงานของสถานประกอบการ นอกจากนี้ ในขั้นตอนนี้ เป็นขั้นตอนที่เปิดโอกาสให้คณะทำงานฯ นำปัจจัยเอื้อหรือข้อจำกัดด้านต่างๆ ที่เกิดจากลักษณะเฉพาะของการประกอบกิจการ หรือวัฒนธรรมในการทำงาน หรือความพร้อมของผู้บริหารและพนักงาน มาร่วมพิจารณาสิ่งที่จะต้องทำหรือกิจกรรมที่จะต้องจัด เพื่อส่งเสริมให้เกิดภาวะปลอดภัยในที่ทำงานอย่างแท้จริง ตลอดจนกำหนดรูปแบบ เวลา สถานที่ ผู้รับผิดชอบ และทรัพยากรหรืองบประมาณที่ต้องใช้ในการจัดกิจกรรม โดยทั้งหมดนี้ ควรทำในรูปของแผนปฏิบัติการประจำปี หรือที่เรียกว่า แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดภัย หรือแผนปฏิบัติการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ของสถานประกอบการ

แผนปฏิบัติการคืออะไร

แผนปฏิบัติการเป็นแผนที่นำเสนอแนวทางการดำเนินงานที่แสดงรายละเอียดของกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในช่วงเวลาที่กำหนด โดยมีดัชนีชี้วัดความสำเร็จของแผนที่ชัดเจน ดังนั้น ความสำคัญของการมีแผนปฏิบัติการ จึงอยู่ที่การมีเครื่องมือในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติในรูปของการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานได้สะดวกมากยิ่งขึ้น ลดภาระในการตัดสินใจว่าจะทำอะไรเมื่อไหร่ เพราะมีการกำหนดไว้ล่วงหน้าว่าจะทำกิจกรรมอะไรบ้างในช่วงเวลาหนึ่งๆ อีกทั้งยังสามารถเลือกกิจกรรมที่จะทำตามลำดับความสำคัญและเหมาะสมกับสถานการณ์ ทำให้การจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง มีผลผลิตที่เสริมแรงซึ่งกันและกันหรือต่อยอดจากผลผลิตของกิจกรรมที่ทำก่อนหน้า นั่นคือ การมีแผนปฏิบัติการ ทำให้ลดความเสี่ยงในการควบคุมให้เป็นไปตามเป้าหมายของแผนงาน/โครงการ นั้นเอง

แผนปฏิบัติการสถานประกอบการปลอดภัย

ประกอบด้วยหัวข้อต่างๆ ดังต่อไปนี้

ชื่อแผนปฏิบัติการ เป็นชื่อของแผนปฏิบัติการ ซึ่งต้องมีความโดดเด่น น่าสนใจ จำได้ง่าย และสื่อถึงกิจกรรมที่จะทำ

ความเป็นมา/หลักการและเหตุผล เป็นส่วนที่แสดงถึงความจำเป็นที่ต้องมีแผนปฏิบัติการ มีองค์ประกอบของเนื้อหาที่สำคัญดังนี้

- การเปลี่ยนแปลงในช่วงเวลาที่ผ่านมา
- กิจกรรมที่เป็นต้นเหตุของปัญหา การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เกิดความเสียหายและสูญเสีย
- ปัญหาที่ทำให้มีความเสียหายและสูญเสีย
- แนวโน้มปัญหา และการขยายวงกว้างออกไป ถ้าไม่มีการแก้ไข
- ความจำเป็นที่จะต้องมีการป้องกันและแก้ไขปัญหา
- ความจำเป็นที่จะต้องมีการทำกิจกรรมต่างๆ ในแผนปฏิบัติการ
- ความคาดหวังเมื่อมีการแก้ไขปัญหตามรายละเอียดในแผนปฏิบัติการ

วัตถุประสงค์ เป็นส่วนที่แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติการทั้งหมดในแผนฯ นี้ ทำเพื่ออะไร ตัวอย่างเช่น

- เพื่อควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงาน
- เพื่อส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ/ฝ่าย ในการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดภัย
- เพื่อลดจำนวนพนักงานที่ดื่มเหล้า

เป้าหมายและตัวชี้วัด

แสดงเป้าหมายของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ โดยมีตัวชี้วัด เป็นตัวบ่งชี้ว่า การปฏิบัติการครั้งนี้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายหรือไม่

กลยุทธ์ในการดำเนินงาน

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานไว้ดังนี้

- การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกฝ่าย/ระดับในการทำกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ
- การเปลี่ยนแปลงเรื่องใกล้ตัวที่ทำได้ทุกคน และทำได้ทันที
- ให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ระเบียบวิธีช่วงเวลา ลำดับการทำงาน ซึ่งไม่ใช่งบประมาณ หรือใช้งบประมาณน้อย
- ให้ความสำคัญต่อการระดมความคิดของทุกฝ่าย และความเป็นเจ้าของร่วมในแผนปฏิบัติการตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามแผน
- การแสดงเป้าหมาย นโยบาย และแผนกิจกรรมที่ชัดเจน
- แสดงความก้าวหน้าในการดำเนินงานเปรียบเทียบกับแผนที่ติดตามได้ และชัดเจน
- พิจารณาดัชนีชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานที่เห็นได้ชัดเจนจากทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ฯลฯ

กิจกรรมในแผนปฏิบัติการ

การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ จำเป็นต้องมีการทำกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่องนับแต่เริ่มแผนจนแผนสิ้นสุดลง แน่แน่นอนว่า ชนิดและรูปแบบของกิจกรรม จำนวนครั้งที่จัด ช่วงเวลาที่จัด ควรกำหนดหรือคัดเลือกให้สอดคล้องกับปัญหาการดื่มสุราของพนักงานในสถานประกอบการ ซึ่งคณะทำงานฯสามารถพิจารณาจากข้อมูลสถานการณ์และพฤติกรรมการดื่มสุราของพนักงานที่ได้จากการสำรวจ และอาจแบ่งกลุ่มพนักงานตามระดับและพฤติกรรมการดื่ม ตามข้อมูลที่สำรวจได้ เพื่อให้สามารถกำหนดกิจกรรมที่จะจัดได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่ามากขึ้น ทั้งนี้ กิจกรรมที่จะจัดให้มากขึ้น มักมาจากการตอบคำถามว่า “มีอะไรบ้างที่จะต้องทำ” (What can be done) และควรพิจารณาความพร้อมในทุกด้านของหน่วยงาน (ด้านงบ

ประมาณ กำลังคน เวลา ภารกิจอื่นๆ) การกำหนดว่าจะทำกิจกรรมอะไรในปี นี้ จึงต้องตอบคำถามข้อที่สองว่า “พวกเราทำอะไรได้บ้าง” (What can I do) อีกหนึ่งคำถามโดยทั่วไปแล้วการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดภัย มักมีการจัดกิจกรรม ดังต่อไปนี้



การแบ่งพนักงานตามพฤติกรรมการดื่มสุรา

- พนักงานที่ไม่ดื่ม
- พนักงานที่ดื่มน้อย หรือดื่มไม่มากจนส่งผลกระทบต่องานและครอบครัว
- พนักงานที่ดื่มจนประสบปัญหา ซึ่งมีหลายรูปแบบ เช่น ดื่มหนักเป็นครั้งคราวจนเกิดปัญหาอุบัติเหตุบนท้องถนน ดื่มเป็นประจำ จนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน การขาดงาน หรือมีผลเสียต่อสุขภาพ ปัญหาครอบครัว พนักงานกลุ่มนี้ แม้การดื่มจะไม่ถึงกลับติดเหล้า แต่ก็ยังมีปัญหาและส่งผลกระทบต่อองค์กร จึงมีความจำเป็นที่สถานประกอบการจะต้องช่วยเหลือหรือดูแลพนักงานกลุ่มนี้อย่างเร่งด่วน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดปัญหาต่างๆ จากการดื่ม และควรผลักดันให้ลดหรือเลิกดื่ม
- พนักงานที่ดื่มจนติด เป็นกลุ่มพนักงานที่มีการดื่มในปริมาณมากและต่อเนื่อง พนักงานที่มีความเคยชินทั้งทางร่างกายและจิตใจ เมื่อหยุดหรือลดปริมาณการดื่มลงอย่างกะทันหันจะเกิดอาการขาดสุรา (ลงแดง) ทันที อาจพบอาการมือสั่น ใจสั่น เหงื่อออก ไปจนกระทั่งมีอาการหนักมาก เช่น คลื่นไส้ อาเจียน สับสน เห็นภาพหลอน

การ จัดสภาพแวดล้อม ทั้งในและนอกสถานประกอบการ วัตถุประสงค์ของการจัดสภาพแวดล้อมก็เพื่อให้การหาซื้อเหล้าของพนักงานเป็นไปได้ยาก ลดการเข้าถึงเหล้า โดยควรป้องกันไม่ให้มีแหล่งขายสุราในพื้นที่สถานประกอบการและหากเป็นไปได้ ไม่ให้มีแหล่งจำหน่ายสุราในพื้นที่โดยรอบสถานประกอบการด้วย

กิจกรรมสื่อสารให้ความรู้ เพื่อสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของพนักงาน เน้นการให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับพิษภัยและผลเสียของการดื่มสุราต่อสุขภาพของพนักงานเอง รวมทั้งผลเสียต่อสถานประกอบการ แก่พนักงานทุกกลุ่ม ทั้ง

พนักงานที่ไม่ดื่ม (เพื่อป้องกันการเป็นนักดื่มหน้าใหม่) พนักงานที่ดื่มน้อยหรือดื่มไม่ประจำ และพนักงานที่ดื่มเป็นประจำ ตลอดจนพนักงานที่ดื่มเหล้าจนประสบปัญหา ซึ่งสามารถให้ความรู้แก่พนักงานได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การจัดนิทรรศการ หรือบอร์ดความรู้ การให้ความรู้ทางเสียงตามสายหรือโทรทัศน์วงจรปิด การให้ความรู้ในรูปของการจัดกิจกรรมรณรงค์ต่างๆ เช่น กิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา งานสัปดาห์ความปลอดภัยประจำปี (เป็นวิธีการที่ถูกใช้มากที่สุด โดยเฉพาะในช่วงแรกๆ ของการดำเนินงานเพื่อควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงาน) สถานประกอบการยังสามารถจัดกิจกรรมให้ความรู้ผ่านแกนนำหรือบุคคล

ต้นแบบ ซึ่งเป็นพัฒนาการต่อเนื่องหลังจากสถานประกอบการสามารถสร้างบุคคลต้นแบบจากพนักงานที่เป็นนักดื่มและเลิกดื่มได้สำเร็จ หรืออาจเป็นพนักงานที่มีจิตสาธารณะที่มีความสนใจในการทำกิจกรรม ทั้งนี้ การให้ความรู้หรือจัดกิจกรรมรณรงค์เกี่ยวกับพิษภัยหรือผลกระทบของการดื่มสุรา สามารถจัดควบคู่กับการให้ความรู้ด้านปัจจัยเสี่ยงอื่นๆ เช่น ความรู้เกี่ยวกับพิษภัยบุหรี่ ความรู้เกี่ยวกับการใช้รถใช้ถนน หรือทำไปพร้อมๆ กับการให้ความรู้เรื่องหนี้สิน บัตรเครดิต หรือการวางแผนทางการเงิน เป็นต้น

นอกจากนี้ สถานประกอบการควรมีระบบดูแลพนักงานให้สามารถปรับตัวในการทำงานและระบบช่วยแก้ไขปัญหามาจากการทำงานหรือปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนพนักงาน เพราะความเครียดจากปัญหาเหล่านี้ อาจเป็นสาเหตุให้พนักงานหันดื่มสุราด้วยความเชื่อว่าจะลดความเครียดได้ (เทอดศักดิ์ เดชคง, 2553)

กิจกรรมช่วยพนักงานที่ติดเหล้า ให้สามารถ ลด ละ เลิกเหล้า เป็นการช่วยให้พนักงานที่ติดเหล้า ตั้งแต่กลุ่มที่ดื่มน้อย พนักงานที่ดื่มจนประสบปัญหา และดื่มจนติด ให้สามารถลด ละ เลิก เหล้าได้สำเร็จ โดยในการดูแลพนักงานกลุ่มที่ดื่ม สถานประกอบการอาจต้องมีการคัดกรองและแบ่งกลุ่มพนักงานตามพฤติกรรมและระดับการดื่ม ซึ่งจะทำได้กำหนดกิจกรรมที่จะจัดในลำดับถัดไป ให้มีความเหมาะสม และได้ผลลัพธ์คู่กับการลงทุน (เทอดศักดิ์ เดชคง, 2553) โดยกิจกรรมที่มุ่งช่วยให้พนักงาน ลด ละ เลิกเหล้า อาจเริ่มจาก

1. การจัดให้มีระบบคัดกรองปัญหาการดื่มสุรา โดยทำพร้อมกับการตรวจสุขภาพประจำปีหรือการตรวจสมรรถนะในการทำงาน ซึ่งอาจใช้แบบประเมิน ร่วมกับการตรวจลมหายใจ การตรวจเลือด หรือการสังเกตการณ์โดยพนักงาน เพื่อร่วมงาน การคัดกรองถือว่าเป็นกิจกรรมหนึ่งที่มีผลทำให้พนักงานไม่ดื่มสุรามากจนเกินไป เพราะกลัวผลตรวจที่แสดงให้เห็นจากการคัดกรอง
2. การจัดให้มีระบบการให้คำปรึกษา ที่เน้นประเด็นการดื่มเหล้าและผลกระทบต่อเนื่องจากการดื่ม ค้นหาสาเหตุ

และปัจจัยที่นำไปสู่การดื่ม ให้คำแนะนำการลดการดื่มให้ปลอดภัยมากขึ้น หรือให้คำแนะนำการเลิกดื่มสุรา

3. การมีระบบเพื่อนช่วยเพื่อน โดยจับคู่ผู้ที่ต้องการเลิกเหล้ากับเพื่อนที่คอยทำหน้าที่ช่วยเหลือ หรือจัดกิจกรรมให้กำลังใจแก่ผู้ที่กำลังอยู่ในช่วงของการเลิกเหล้า กิจกรรมลงเยี่ยมบ้าน และค่ายครอบครัว (มูลนิธิเพื่อนหญิง, 2554) กิจกรรมสร้างคนต้นแบบ (มูลนิธิเพื่อนหญิง, 2554)
4. การจัดระบบส่งต่อเพื่อบำบัดรักษา โดยเฉพาะในรายที่ดื่มสุราจนติด โดยส่งเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล ซึ่งอาจทำการรักษาในแบบผู้ป่วยนอกหรือผู้ป่วยใน ขึ้นอยู่กับความรุนแรงของอาการ หลังการบำบัดรักษาสามารถกลับมาทำงานต่อ ทั้งนี้ พบว่า ระบบการบังคับบำบัดโดยหัวหน้างาน จะมีประสิทธิภาพในการบำบัดรักษาผู้ติดสุรา และสามารถลดหรือหยุดดื่มได้มากกว่าระบบสมัครใจ (เทอดศักดิ์ เดชคง, 2553)

กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีขึ้น ทั้งยังทำให้เวลาว่างที่จะใช้ในการดื่มสุราลดลง ซึ่งเป็นกุศโลบายที่ใช้การดึงความสนใจให้พนักงานที่ติดสุราให้ไปทำกิจกรรมอื่น ตัวอย่างของกิจกรรม เช่น กิจกรรมท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ กิจกรรมปลูกป่าสร้างชีวิต สร้างสุขภาพ จัดตั้งชมรมขับร้องและประกวดร้องเพลง การจัดกิจกรรมเดินแอโรบิค การส่งเสริมการออกกำลังกาย หรือการจัดกิจกรรมแข่งกีฬาประจำปี นอกจากนี้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ยังรวมไปถึงการตรวจร่างกายประจำปี การตรวจสมรรถนะการทำงานตามระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งอาจผนวกกิจกรรมการคัดกรองปัญหาการดื่มสุราควบคู่ไปด้วย โดยเฉพาะงานที่ต้องมีความพร้อมสูง เช่น พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถ พนักงานควบคุมเครื่องจักร (เทอดศักดิ์ เดชคง, 2553)

การกำหนดระเบียบและแนวปฏิบัติต่างๆ สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานของสถานประกอบการห่างไกลจากการดื่มสุรา คือการมีระเบียบและจัดทำแนวปฏิบัติต่างๆ สำหรับหน่วยงานหรือให้พนักงานได้ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนในฐานะที่เป็นพนักงาน ที่สำคัญ จะต้องมีการสื่อสารแนวทางปฏิบัติ

ดังกล่าวสู่พนักงานทุกระดับ รวมทั้งสร้างความเข้าใจของพนักงาน ต่อแนวปฏิบัติด้วยการประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง หรือจัดฝึกอบรมพนักงาน ให้เกิดความเข้าใจต่อแนวปฏิบัติ ดังกล่าว โดยเฉพาะพนักงานใหม่

ระเบียบหรือแนวปฏิบัติอาจครอบคลุมตั้งแต่ระเบียบว่าด้วยการห้ามดื่ม ห้ามซื้อ-ขายเหล้าและเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ทุกประเภทในพื้นที่ของสถานประกอบการ ระเบียบปฏิบัติต่อพนักงานที่ดื่มสุราจนเกิดผลกระทบ เช่น กฎระเบียบ บทลงโทษ ซึ่งจะต้องดูแลและปฏิบัติอย่างจริงจัง เข้มงวด รวมไปถึงแนวปฏิบัติงดเหล้าในวาระหรือโอกาสต่างๆ ที่มีความเสี่ยงต่อการทำให้พนักงานต้องดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เช่น การจัดงานเลี้ยงเนื่องในโอกาสงานบุญ หรืองานปีใหม่ ที่สถานประกอบการจะต้องประกาศให้ชัดเจนว่าเป็นงานเลี้ยงปลอดเหล้า-บุหรี่ เป็นต้น รวมทั้งกำหนดแนวปฏิบัติในการจัดหาของขวัญของเยี่ยมในวาระต่างๆ ที่จะต้องปลอดจากผลิตภัณฑ์ที่เป็นเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

แผนการดำเนินงาน

เป็นส่วนที่นำเสนอช่วงเวลาของการจัดกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ โดยกิจกรรมหนึ่งๆ อาจเกิดขึ้นในหลายช่วงเวลาของแผนฯ ก็ได้ เช่น การจัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้ การจัดค่ายครอบครัว การเยี่ยมบ้าน การรับสมัครพนักงานที่ดื่มเข้าร่วมโครงการลด ละ เลิกเหล้า ทั้งนี้ รายละเอียดในแผนการดำเนินงาน จะช่วยเพิ่มความชัดเจนและช่วยเพิ่มความเข้าใจของผู้ดำเนินงาน และผู้สนใจที่อยู่นอกแผนปฏิบัติการ รวมทั้งมีส่วนช่วยเพิ่มพูนสัมฤทธิ์ผลของการจัดงบประมาณ การจัดกิจกรรม และการบริหารงบประมาณของแผนปฏิบัติการ นอกจากนี้ ยังมีส่วนช่วยในการประเมินโอกาสของความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผน ซึ่งสะท้อนถึงความเข้าใจ และความเป็นไปได้ในการทำกิจกรรมในช่วงต่างๆ ของแผนปฏิบัติการ

ตัวอย่างตารางแผนการดำเนินงาน

โครงการ/กิจกรรม	เดือน 2553									ผู้รับผิดชอบ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1. รณรงค์สร้างความตระหนัก										
1.1 จัดทำแผ่นพับ	🍷				🍷					
1.2 เสี่ยงตามสาย		🍷	🍷	🍷	🍷	🍷	🍷	🍷	🍷	
1.3 จัดมุมความรู้		🍷		🍷		🍷		🍷		
2. ออกกฎระเบียบห้ามดื่ม ห้ามขายในที่ทำงาน	🍷									
3. ส่งเสริมการลด ละ เลิก เหล้า										
3.1 คัดกรองพนักงาน			🍷							
3.2 กิจกรรมให้คำปรึกษา				🍷		🍷		🍷	🍷	
3.3 กิจกรรมบำบัดรักษา					🍷				🍷	
3.4 กิจกรรมค่ายครอบครัว								🍷		

🍷 ทรัพยากรที่ต้องใช้

การดำเนินการตามแผนด้วยการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ เวลา ที่ดิน สถานที่ สิ่งปลูกสร้าง การประเมินความต้องการทรัพยากรที่จะต้องใช้ จะสะท้อนให้เห็นได้ว่าผู้จัดทำแผนมีความเข้าใจ มีประสบการณ์ และมีความรู้มากเพียงใด รวมทั้งความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงานตามแผน

🍷 การติดตามประเมินผล

เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานว่ามีผลผลิตและ/หรือผลลัพธ์ ของการจัดกิจกรรมแต่ละกิจกรรม หรือทุกกิจกรรมรวมกันเข้าใกล้เป้าหมายและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ตามกรอบเวลาหรือไม่ หรืออย่างน้อย ทำให้ทราบว่า การจัดกิจกรรมทั้งหมดทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง อย่างไรก็ตาม ประสิทธิภาพสำเร็จหรือไม่ ทั้งนี้ ความถี่ในการประเมินผล จะช่วยให้สามารถปรับแผนการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และบริบทขององค์กรที่อาจมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จจากการการ

ดำเนินงานเพิ่มมากขึ้น ดัชนีชี้วัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ จะถูกนำมาใช้ และติดตามอย่างต่อเนื่องนับแต่เริ่มแผน โดยการประเมินผลอาจทำได้หลายวิธีแต่ควรเลือกการประเมินผลที่มีความจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยการติดตามประเมินผล สามารถประเมินได้จาก

- รายงานการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ดีเยี่ยมของพนักงาน
- จำนวนพนักงานที่ตีพิมพ์ในในระดับต่างๆ (ลดลง)
- สถิติการป่วย สาย ลา และ ขาดงาน
- แบบสำรวจความคิดเห็นต่อโครงการ ฯลฯ

🍷 ผลที่คาดว่าจะได้รับเมื่อสิ้นสุดแผน

เป็นภาวะที่อยากจะเห็นหรืออยากให้เกิดขึ้นภายหลังจากที่ได้ทำกิจกรรมในช่วงเวลาของแผนปฏิบัติการสิ้นสุดลง เป็นภาวะที่ปราศจากปัญหาที่เคยมีการตรวจพบและวินิจฉัย เมื่อเริ่มจัดทำแผนปฏิบัติการ เป็นภาวะที่ดัชนีชี้วัดความสำเร็จอยู่ในระดับสูงสุด และสูงกว่าหรือเท่ากับดัชนีชี้วัดที่กำหนดไว้ (หากมีการกำหนดดัชนีชี้วัดที่ชัดเจน) เป็นภาวะที่ปัญหาได้รับการแก้ไข โดยมีอาการของปัญหาน้อยลง หรือไม่มีเลย

ข้อดีของการมีแผนปฏิบัติการ

การมี “แผนปฏิบัติการ” ด้านการพัฒนาสถานประกอบการปลอดภัย เป็นเครื่องมือสำคัญอันหนึ่งที่จะสร้างความเข้าใจตรงกันของคณะทำงานควบคุมการตีพิมพ์แอลกอฮอล์ของสถานประกอบการ ในการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดภัย โดยแผนปฏิบัติการที่ดี จะทำหน้าที่เป็นเข็มทิศชี้แนะทางที่จะคอยบอกว่า สถานประกอบการจะต้องทำอะไร อย่างไร ที่ไหน เมื่อไร โดยใคร เพื่อใคร ใช้ทรัพยากรเท่าไร และหวังผลแค่ไหน ดังนั้น คณะทำงานฯ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนปฏิบัติการนี้ บนพื้นฐานของความเข้าใจต่อปัญหา สถานการณ์ และพฤติกรรมที่ดีเยี่ยมของพนักงานในสถานประกอบการตนเอง อีกทั้งยังต้องจัดทำ (กำหนดการจัดกิจกรรมต่างๆ) ให้สอดคล้องกับบริบทด้านต่างๆ และวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรอีกด้วย รวมทั้งสร้างการมีส่วนร่วมของคณะทำงานในการจัดทำแผนฯ ให้มากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อให้ได้แผนฯ ที่มีความสมบูรณ์มากที่สุด ที่จะถูกนำไปใช้เป็นเข็มทิศในการขับเคลื่อนสถานประกอบการของตน ให้เป็นสถานประกอบการปลอดภัย



6 ปฏิบัติการตามแผนที่กำหนดไว้

การลงมือปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการได้มากหรือน้อย เป็นสิ่งที่สามารถบ่งชี้ได้ว่า สถานประกอบการจะสามารถ ควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานได้อย่างเป็น รูปธรรมหรือไม่ โดยประเมินจากการมีส่วนร่วมของคณะทำงาน ผู้บริหารและพนักงานในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการหรือ การเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดภายใต้แผนปฏิบัติการควบคุม และลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการ ในขั้นตอนลงมือปฏิบัตินี้ ผู้บริหารสถานประกอบการจะเป็น ผู้ที่มีส่วนสำคัญในการสนับสนุน ส่งเสริม จูงใจ และให้กำลังใจ คณะทำงาน เพื่อรักษาความตั้งใจและความมุ่งมั่นของคณะ ทำงานทุกคนให้คงอยู่ตลอดไป แม้จะพบกับปัญหาและอุปสรรค ตลอดระยะเวลาของการดำเนินงานตามแผนที่

นอกจากนี้ การจัดทำกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ให้ประสบผลสำเร็จนั้น คณะทำงานฯ ต้องมีความสามารถ

ในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นปัญหา ในเรื่องของระยะเวลา เช่น มีภาระงานเกิดขึ้นในช่วงเวลา ที่มีการจัดเตรียมไว้เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตาม แผนที่ หรือปัญหาเกี่ยวกับจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่น้อย กว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นความท้าทายอย่างมากของ คณะทำงานฯ ที่จะต้องหาทางแก้ไขปัญหา จากการดำเนินงาน ที่ผ่านมา พบว่าเคล็ดลับในการจัดทำโครงการตามแผน ปฏิบัติการให้ประสบผลสำเร็จของแต่ละสถานประกอบการ มีความแตกต่างกันไปตามสถานการณ์และวัฒนธรรมของ แต่ละองค์กร ดังนี้

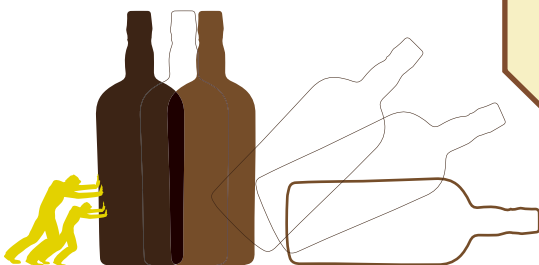
- ดูแลเอาใจใส่และทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นถึงความ ตั้งใจจริงในการจัดกิจกรรม การทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่า คณะทำงานฯ ไม่ได้ทำเพราะเป็นหน้าที่ แต่ทำเพราะ ความหวังดี หรือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ จะสร้างความเชื่อมั่นให้ เกิดขึ้นต่อคณะทำงานฯ เกิดความรู้สึกเป็นกันเอง นำไป สู่การเปิดใจรับและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้น
- โน้มน้าวผู้บริหารให้เข้ามาสนับสนุนและมีส่วนร่วม กับกิจกรรมต่างๆ ที่จัดขึ้นในระหว่างการทำงาน บทบาท สำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการฯ ไม่ได้เป็นของคณะทำงานฯ ฝ่ายเดียว สิ่งสำคัญคือ ผู้บริหารสถานประกอบการจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมใน

“เราต้องการสร้างแรงจูงใจและกำลังใจให้กับ พนักงานที่มีความต้องการเลิกสูบ ดื่มสุรา เพื่อให้เกิดภาพการสมัครใจเข้าร่วมโครงการด้วยตัว ของพนักงานเอง โดยกำหนดรูปแบบกิจกรรมที่ หลากหลายเน้นการให้กำลังใจการอยู่เคียงข้างกัน พร้อมสอดแทรกแง่คิดให้พนักงานที่ดื่มสุรา เกิดความตระหนักและเกิดขวัญกำลังใจที่จะเลิก อย่างแน่วแน่”

คุณสุภาพร แดงสา (ป้อน)
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย
บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด

“เราก็ต้องเอาความจริงใจเข้าช่วย คือทำให้เห็นก่อน เราต้องทำ ความเข้าใจกับเขาว่า สิ่งที่เราทำให้ มีประโยชน์อย่างไรกับเขาบ้าง เขาถึงจะเข้าร่วม และเขาจะมีกำลังใจ”

คุณปรีชา สมพล
ผู้ช่วยส่วนบุคคล
บริษัท เพรสซิเด็นท์ ออฟฟิศ
เฟอร์นิเจอร์ จำกัด



การขับเคลื่อนด้วย โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมพิเศษต่างๆ เช่น การปฏิญาณตนในพิธีงดเหล้าเข้าพรรษา การเป็นประธานในการประกาศเจตนารมณ์ ผู้บริหารร่วมกิจกรรม และเขียนบอร์ดให้กำลังใจพนักงานที่ต้องการเลิกเหล้า หรือกิจกรรมมอบเกียรติบัตรและรางวัลให้พนักงาน ซึ่งสามารถเลิกเหล้าได้สำเร็จ ฯลฯ ซึ่งถ้าผู้บริหารมีความตั้งใจที่จะทำอยู่แล้วก็ถือว่าเป็นความโชคดี แต่ถ้าผู้บริหารยังไม่ทราบหรือไม่มีความตั้งใจ คณะทำงานฯ จะต้องโน้มน้าวให้ผู้บริหารเข้ามาส่งเสริมและสนับสนุน การดำเนินงานให้ได้ เพราะคำว่า “โอเค” ของผู้บริหาร นั้นเป็นเสมือนใบเบิกทางให้คณะทำงานปฏิบัติงานได้สะดวกซึ่งจะเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จ

- การจัดกิจกรรมให้ความรู้แก่พนักงาน เป็นสิ่งที่สำคัญมาก และจำเป็นจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง การให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับพิษภัยของสุรา เป็นสิ่งที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และทำในหลากหลายรูปแบบ เพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนัก และไม่กลายเป็นนักดื่มหน้าใหม่ หรือต้องการเลิกกรณีที่เป็นพนักงานที่ติดสุรา
- การจัดกิจกรรมจะต้องคำนึงถึงเวลาที่เหมาะสม ปัญหาสำคัญที่พบบ่อยมากในช่วงแรกๆ ของการทำกิจกรรมต่างๆ คือ พนักงานไม่เข้าร่วมกิจกรรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมน้อย เนื่องจากเวลาที่จัดเป็นช่วงพักเที่ยง ซึ่งเป็นเวลาพักผ่อนของพนักงาน หรือเป็นช่วงหลังเลิกงานซึ่งพนักงานต้องกลับบ้าน การแก้ไขปัญหามาตรฐานทำได้โดยการจัดกิจกรรมระหว่างเวลาทำงาน และแบ่งพนักงานเป็นกลุ่มหมุนเวียน เข้าร่วมกิจกรรมอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ อาจมีการแจกของที่ระลึกหรือของรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม
- คณะทำงานควรมีการจัดประชุมและติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การประชุมประเมินผลอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งที่คุณภาพงานต้องทำเป็นประจำ เพราะการ

“ การประชาสัมพันธ์แจ้งข่าวคราวข้อมูลต่างๆ เป็นเคล็ดลับที่สำคัญมาก เพราะถ้าทุกคนไม่ทราบข้อมูล ทุกคนไม่มีความรู้ เขาก็คงจะไม่ว่าต้องทำยังไงต่อนะคะ ถ้าเราแจ้ง เราให้ความรู้กับเขาเหมือนเราห่วงใยเขา เขาจะรู้สึกเหมือนกับว่ายังมีคนรอบข้างที่สนใจเขาอยู่ คือจะรณรงค์ตั้งแต่เช้าเลยนะ เราก็จะ morning talk ให้พนักงานทราบ เราทำตลอดใส่ใจเขา เขาก็รู้สึกร่วม ว่าไม่ได้ถูกทอดทิ้งคะ ”

คุณสาวตรี ฤกษ์ระโทรก

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน)

ศูนย์กระจายสินค้าโชคชัยร่วมมิตร

“ ผมคิดว่าไม่มีกิจกรรมไหนที่จะวิเศษที่สุด แต่จากความรู้สึกของผม การให้ความรู้ การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้โครงการประสบความสำเร็จ ก็อย่างที่ผมบอก เมื่อเขารู้ เขาจะคิดได้ แล้วเขาก็ทำ ”

คุณชาคริต หนูสงค์

หัวหน้าแผนกพนักงาน

สัมพันธ์และสวัสดิการ

บริษัท เคซีอี อิเล็คโทรนิคส์ จำกัด

(มหาชน)



ประชุมสรุปหลังจากมีการจัดกิจกรรมใดๆ จะทำให้คณะทำงานได้มองเห็นภาพรวม ได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นเพื่อที่จะได้หาวิธีแก้ไขและปรับปรุงรูปแบบและชนิดกิจกรรมที่จะจัดในลำดับต่อไป ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และมีความราบรื่น และความสมบูรณ์มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในการดำเนินโครงการ

- ค้นหาพนักงานต้นแบบในการเลิกเหล้า ในการเชื้อเชิญ ชักจูงหรือให้คำปรึกษาพนักงานในการเลิกเหล้า จำเป็นต้องอาศัยผู้ที่มีประสบการณ์โดยเฉพาะผู้ที่พนักงานให้ความไว้วางใจ ซึ่งกรณีนี้ พนักงานที่สามารถเลิกดื่มได้สำเร็จ จะช่วยได้เป็นอย่างดี ดังนั้นจึงต้องมีการสรรหาบุคคลต้นแบบที่มีจิตสาธารณะหลายๆ คน เพราะบุคคลต้นแบบแต่ละคนอาจจะมีเทคนิคและวิธีการเลิกเหล้าไม่เหมือนกัน การให้คำปรึกษาควรแบ่งกลุ่มรับผิดชอบ

เพื่อความสะดวกในการดูแลและสร้างความไว้วางใจ หรือเกิดความใกล้ชิดระหว่างบุคคลต้นแบบกับพนักงานที่ต้องการเลิกเหล้า



7 การประเมินผลการดำเนินงานและปรับปรุงแผนปฏิบัติการ

หลังจากได้มีการดำเนินงานไประยะหนึ่ง หรือหลังจากจัดกิจกรรมใดๆ ไปแล้ว คณะทำงานควรมีการจัดประชุมเพื่อประเมินผลว่า การดำเนินกิจกรรมตามแผนฯ ที่ผ่านมา ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรและอย่างไรบ้าง ถ้าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีแนวโน้มว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ก็ไม่ต้องปรับปรุงแผนปฏิบัติการ แต่ถ้ามีแนวโน้มว่าจะไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย ควรจะพิจารณาว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคใดเกิดขึ้น และจะปรับปรุงแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร และเทคนิคที่สำคัญมากก็คือ ปรับเปลี่ยนแผนฯ

“มันน่าจะเกิดจากการที่องค์กร

พยายามหาตัวบุคคลที่มาเป็นต้นแบบ (idol) ให้ได้
หาที่มีความหลากหลาย ว่าเขาสามารถเลิกได้ เขาเลิกได้อย่างไร
เขามีวิธีการหรือ เขามีเทคนิคหรือวิธีการอย่างไร เพราะแต่ละคนจะมีความแตกต่างกัน เพราะฉะนั้น ถ้าเขาประสบปัญหาอะไรก็แล้วแต่
คนนี้ก็ให้คำปรึกษาไม่ได้ คนอื่นอาจจะให้ได้มันจะติดกับตัวผู้เลิก ”

“บุคคลต้นแบบที่ดีจะช่วยแบ่งปันประสบการณ์และให้คำปรึกษา
กับพนักงานที่ต้องการเลิกเหล้า สามารถเลิกได้ง่ายขึ้น ”

คุณสุภาภรณ์ ผ่องอำไพ

หัวหน้าแผนก DCC

บริษัท ยางโอตานิ จำกัด

ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ของสถานประกอบการที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา เพื่อให้การดำเนินงานมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาที่จะทำให้พนักงานสามารถมีส่วนร่วมได้โดยสะดวก

ในการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ คณะทำงานสถานประกอบการตลอดเหล้า มักมีการกำหนดตัวชี้วัด เพื่อให้สามารถประเมินได้ว่า แผนฯ ดังกล่าวประสบความสำเร็จหรือสร้างการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง และเป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้หรือไม่ ตัวอย่างเช่น สถานประกอบ

การที่มีเป้าหมายให้หน่วยงานปลอดเหล้า 100% (ไม่มีการดื่มในพื้นที่ของหน่วยงาน) ก็จะต้องหาทางประเมินให้ได้ว่ามีการดื่มเกิดขึ้นในโรงงานหรือไม่ ซึ่งอาจกำหนดว่า จะต้องไม่มีการดื่มในทุกโอกาสและทุกพื้นที่ของสถานประกอบการเลย หรือสถานประกอบการที่มีเป้าหมายลดความชุกของพนักงานที่ติดเหล้า (ลงเหล้าร้อยละเท่าไรก็ตาม) ก็จะต้องประเมินจำนวนนักดื่มหน้าใหม่และนักดื่มที่เลิกดื่มได้สำเร็จเปรียบเทียบกับก่อนและหลังการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการสถานประกอบการปลอดเหล้า เป็นต้น (ซึ่งสามารถทำได้ด้วยการสำรวจข้อมูลโดยใช้โปรแกรม “ฐานข้อมูลพฤติกรรมเสี่ยงของพนักงาน” ที่จัดทำโดยแผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า และอุบัติเหตุในสถานประกอบการ ดำเนินการโดยสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม)

ในขณะที่ ระหว่างการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามที่ระบุไว้ในแผนปฏิบัติการ คณะทำงานฯ อาจกำหนดตัวชี้วัดระดับกิจกรรม (เพื่อประเมินว่าการทำกิจกรรมแต่ละครั้งประสบความสำเร็จหรือไม่) โดยเป็นการวัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ตัวอย่างเช่น ในการจัดกิจกรรมฝึกอบรมให้กับพนักงาน สามารถกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดกิจกรรมเป็น จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม (วัดเชิงปริมาณ) และระดับความรู้ที่เพิ่มขึ้น หรือทัศนคติของพนักงานต่อการดื่มเหล้า หรือต่อการดำเนินงานเพื่อควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงาน (วัดเชิงคุณภาพ) เป็นต้น

8

การรักษามาตรฐาน ให้เกิดความยั่งยืน

การดำเนินงานด้านการควบคุมปัจจัยและพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ เช่น การดื่มสุรา การสูบบุหรี่ของพนักงาน ในหลายครั้ง พบว่า ไม่มีความต่อเนื่องและยั่งยืน โดยมักทำในรูปของโครงการ เมื่อโครงการสิ้นสุด การทำกิจกรรมต่างๆ ก็สิ้นสุดลงด้วย การขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานด้านนี้ ทำให้ในที่สุดแล้ว ไม่สามารถควบคุมและลดปัญหาจากการดื่มเหล้าของพนักงานได้ รวมทั้งไม่สามารถทำให้พนักงานที่ดื่ม ลด ละ เลิกดื่มเหล้าได้สำเร็จ ดังนั้นในการดำเนินงานให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (มีผลทำให้เกิด

การเปลี่ยนแปลงในเชิงคุณภาพและ/หรือเชิงปริมาณ) และยั่งยืนนั้น สถานประกอบการจำเป็นต้องรักษามาตรฐานการดำเนินงานด้านนี้ไว้อย่างต่อเนื่อง ด้วยการติดตามประเมินผลและสำรวจการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์และพฤติกรรมการดื่มเหล้าของพนักงานทุกปี พร้อมทั้งมีการพัฒนากิจกรรมต่างๆ ให้สอดคล้องกับข้อมูลสถานการณ์ที่สำรวจหรือมุ่งที่การเปลี่ยนแปลงได้ตามเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งในส่วนี้ ผู้บริหารอาจให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ หรืออาจสนับสนุนทางด้านงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการให้รางวัลและเห็นคุณค่าของความพยายาม เช่น ออกจดหมายชมเชย การกล่าวชมเชยในการประชุมวาระต่างๆ

ซึ่งจากการดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้าในช่วงเวลาที่ผ่านมาก (พ.ศ.2553-2558) ค้นพบว่า ความยั่งยืนของการดำเนินงานด้านการควบคุมปัจจัยและพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ เช่น การดื่มเหล้าหรือสูบบุหรี่ของพนักงานในสถานประกอบการ จะมีขึ้นได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับความตั้งใจจริงของสถานประกอบการ โดยเฉพาะผู้บริหารทุกคนที่จะตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการควบคุมพฤติกรรมเสี่ยงเหล่านี้ ในระดับที่จะทำให้การดำเนินงานด้านนี้กลายเป็นภารกิจหนึ่งที่จะต้องผนวกเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของแผนสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน หรือแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในยุทธศาสตร์พัฒนาสถานประกอบการพร้อมๆ กันไปด้วย ซึ่งถ้าหากเป็นไปตามนี้ เชื่อได้ว่า สถานประกอบการดังกล่าว จะสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า 100% และอย่างยั่งยืน อย่างแน่นอน

4.3 สรุป

สิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า คือ ทำอย่างไรให้ผู้บริหารสถานประกอบการ คณะทำงานมีความรู้ ความเข้าใจ ในกระบวนการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า รวมทั้งเข้าใจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่สำคัญอย่างชัดเจน ถูกต้อง และตรงกัน เพื่อให้เห็นคุณค่า และสามารถดำเนินการควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การป้องกันไม่

ให้มีนักตีหน้าใหม่เกิดขึ้น และช่วยให้พนักงานที่เป็นนักตีหรือตีจนติด เลิกเหล้าได้สำเร็จ โดยกระบวนการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า จะต้องยึดหลักของการทำอย่างเป็นระบบ ทำอย่างครบวงจร ทำอย่างมีส่วนร่วม และทำอย่างต่อเนื่องโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. ขั้นตอนเริ่มดำเนินงานหรือเตรียมการ โดยเริ่มจากการสร้างทัศนคติที่ดีของผู้บริหารบางส่วน (หากผู้บริหารยังไม่เห็นความสำคัญ) และพนักงาน ต่อการดำเนินงานเพื่อควบคุมและลดปัญหาการดื่มสุราของพนักงาน จากนั้นจัดให้มีคณะทำงาน ซึ่งอาจใช้คณะทำงานที่มีอยู่เดิม เช่น คณะทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน คณะทำงานด้าน CSR คณะทำงานด้านสวัสดิการแรงงาน คณะทำงาน Happy Workplace หรือแต่งตั้งขึ้นมาใหม่จากพนักงานระดับบริหารหรือแกนนำจากฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแรงงาน ทั้งนี้ เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดผลในเชิงปฏิบัติ
2. ขั้นตอนเรียนรู้วิธีการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดเหล้า ในการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า คณะทำงานฯ จะต้องทำความเข้าใจกับกระบวนการดำเนินงาน ดังนั้นจึงต้องมีการจัดให้คณะทำงานฯ ได้รับการพัฒนาศักยภาพทางด้านกระบวนการขับเคลื่อนอย่างเป็นระบบ รวมทั้งทำให้คณะทำงานบางส่วน (ที่ยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับพิษภัยของเหล้าต่อสุขภาพ ประสิทธิภาพการทำงาน และอื่นๆ) เรียนรู้และเกิดความตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องผลักดันให้หน่วยงานเป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า เพราะสิ่งสำคัญที่สุดคือ จะต้องสร้างทัศนคติที่ดีต่อการดำเนินงานด้านการควบคุมและลดปัญหาการดื่มสุราของพนักงาน ตลอดจนความภาคภูมิใจในการทำงานด้านนี้ให้เกิดขึ้นกับคณะทำงานฯ ให้ได้ก่อนที่คณะทำงานฯ จะลงมือขับเคลื่อน
3. ขั้นตอนหาแนวทางในการดำเนินงาน เป็นขั้นตอนที่สำคัญ เพราะการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดเหล้าหรือการควบคุมและลดปัญหาการดื่มสุราของพนักงาน จะประกอบด้วยการจัดกิจกรรมชนิดและรูปแบบต่างๆ ที่มีความเหมาะสมกับสภาพปัญหา หรือสถานการณ์และ

พฤติกรรมการดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการเอง รวมทั้งสอดคล้องกับบริบทอื่นๆ ของสถานประกอบการ ดังนั้น ในขั้นตอนนี้ สถานประกอบการจะต้องเริ่มด้วยการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์และพฤติกรรม การดื่มเหล้าของพนักงาน จากนั้นวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมดังกล่าว และนำข้อมูลมานำเสนอประกอบการพิจารณาคัดเลือกกิจกรรมทั้งหมดที่จะกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการสถานประกอบการปลอดเหล้าของหน่วยงาน

4. ขั้นตอนลงมือปฏิบัติ เป็นการดำเนินการในรูปของการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามแผนปฏิบัติการ ซึ่งสถานประกอบการควรจะต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมก่อนจัดทุกครั้ง เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน
5. ขั้นตอนประเมินผลการดำเนินงาน และปรับปรุงแผน เป็นการประเมินผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานทั้งแบบรายกิจกรรมและประเมินเมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เพื่อเปรียบเทียบสถานการณ์ก่อนและหลังดำเนินการ และหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป
6. ขั้นตอนที่รักษามาตรฐานการดำเนินงาน เป็นการตรวจสอบความชุกของการดื่ม รวมทั้งรูปแบบ และพฤติกรรม การดื่มของพนักงานในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่องรวมทั้งสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับการขาดงาน การมาสายของพนักงานหรือการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานว่ามีสถานการณ์อย่างไร และมีความสัมพันธ์กับข้อมูลการดื่มของพนักงานหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ การสำรวจข้อมูล สามารถใช้โปรแกรม “ฐานข้อมูลพฤติกรรมเสี่ยงของพนักงาน” เป็นเครื่องมือในการสำรวจเป็นระยะๆ (ซึ่งอาจดูแลโดยพนักงานฝ่าย HR หรือพยาบาลประจำโรงงาน)
7. การดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด รูปแบบ และขั้นตอนดังกล่าวข้างต้น จำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจที่ดีของของผู้บริหารต่อการควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานและความตั้งใจในการดำเนินการของคณะทำงานสถานประกอบการปลอดเหล้า จึงจะสามารถทำให้เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรมและนำไปสู่การเป็นสถานประกอบการปลอดเหล้าที่สามารถลดปัญหาจากการดื่มเหล้าของพนักงานได้ ในที่สุด



บทที่

5

รหัส
“สถานประกอบการ
ปลอดภัย”

จากประสบการณ์การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ 1,241 แห่ง และจากการถอดบทเรียนการดำเนินงานด้านการป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพในสถานประกอบการ โดยเฉพาะการควบคุมการสูบบุหรี่และการดื่มเหล้าของพนักงาน ภายใต้การจัดทำแผนงานใน 2 ระยะแรก ที่สนับสนุนโดย กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้แก่ แผนงานพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ (ระยะที่ 1 ระหว่างปี พ.ศ. 2551-2553) แผนงานพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ (ระยะที่ 2 ระหว่างปี พ.ศ. 2553-56) ได้พบข้อเท็จจริงที่ตรงกันว่า หากสถานประกอบการต้องการที่จะคุ้มครองสุขภาพของพนักงานของตนเองให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานประกอบการนั้นๆ จะต้องหันมาดูแล ป้องกัน และควบคุมพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มเหล้า การขับซี้หรือใช้พาหนะในการเดินทาง ของพนักงาน นอกจากนี้ การดำเนินงานเพื่อควบคุมพฤติกรรมเสี่ยงดังกล่าว จะต้องทำอย่างเป็นระบบ ครบวงจร (ทำทั้งการป้องกันผู้เสพหน้าใหม่และลดผู้เสพหน้าเก่า) ทำอย่างมีส่วนร่วม และที่สำคัญคือ ทำอย่างต่อเนื่อง

ในการถอดบทเรียนสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพที่มีการควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานหรือที่เรียกว่าสถานประกอบการปลอดเหล้า ภายใต้แผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า และอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นการดำเนินงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ระยะที่ 3 ระหว่างปี พ.ศ. 2556-58 ที่จัดขึ้นระหว่างวันที่ 22-23 พฤษภาคม 2558 ที่ผ่านมา (ซึ่งมีผู้เข้าร่วมจำนวนทั้งสิ้น 31 คน ประกอบด้วย 26 บริษัท) ยังคงค้นพบว่า สถานประกอบการที่มีการดำเนินงานด้านนี้ยังเป็นระบบ และทำแบบมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ อีกทั้งยังทำอย่างครบวงจร บนพื้นฐานของความต่อเนื่องในการดำเนินงาน (จัดกิจกรรมสื่อสารความรู้ด้านพฤติกรรมเสี่ยงหรือบังคับใช้ระเบียบแนวปฏิบัติต่างๆ รวมทั้งกิจกรรมอื่นๆ ตลอดทั้งปี) จะมีโอกาสประสบความสำเร็จในการควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงาน มากกว่าสถานประกอบการที่มีการดำเนินงานด้านนี้อย่างผิวเผิน ด้วยการจัดกิจกรรมเป็นครั้งคราวตามกระแสเท่านั้น ในบทที่ 5 ของคู่มือคณะทำงานสถานประกอบการปลอดเหล้า หรือหนังสือ “ถอดรหัสสถานประกอบการปลอดเหล้า” นี้ จึงได้จัดให้มีการนำเสนอข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงานด้านการควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการ รวมถึงรูปแบบหรือแบบจำลองวิธีการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดเหล้า ที่สถานประกอบการสามารถดำเนินการได้จริง มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทของสถานประกอบการ และเป็นแนวทางที่จะทำให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ทั้งนี้ เพื่อให้สถานประกอบการอื่นๆ ที่มีความประสงค์จะควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงาน ได้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาสถานประกอบการตนเองต่อไป

5.1 การทบทวนและสร้างความตระหนัก รับรู้สถานการณ์/ปัญหา/ผลกระทบจากเหล้าหรือเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

5.1.1 ถ้าพูดถึง “เหล้า/เครื่องดื่มแอลกอฮอล์” เรานึกถึงอะไร

คนส่วนใหญ่จะนึกถึง หรือมีทัศนคติเรื่องเหล้า/เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ทั้งในเชิงบวกและลบ โดยเห็นว่าเหล้า/เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ มีความเกี่ยวข้องกับบรรยากาศของสังคมอย่างมาก

- **ค่านิยม ที่เป็นทัศนคติเชิงบวก มองว่า**
 - เป็นสื่อสร้างความสัมพันธ์ ในลักษณะ “ดื่มเหล้าเพื่อเข้าสังคม” หรือสร้างการยอมรับของกลุ่มทางสังคมในตัวบุคคลที่ไม่ปฏิเสธการดื่ม
 - เป็นเครื่องดื่มชูกำลัง ช่วยเพิ่มกำลังกายก่อนเริ่มทำงาน หรือช่วยผ่อนคลายหลังจากการทำงานหนัก หรือช่วยให้ลืมความทุกข์ที่ต้องเผชิญอยู่โดยเฉพาะปัญหาหนี้สิน ความยากจน
 - เป็นเครื่องดื่มในงานพิธีต่างๆ ของคนไทย ทั้งงานงานพิธี งานเลี้ยง งานบุญประเพณี ล้วนมีเหล้าเป็นส่วนประกอบที่ขาดไม่ได้
- **ค่านิยม ที่เป็นทัศนคติเชิงลบ มองว่า**
 - ทัศนคติเชิงลบ ส่วนใหญ่มองว่า เหล้าเป็นต้นเหตุสำคัญ หรือเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญ ของความเสียหายทางสังคมที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเฉพาะบุคคล ที่เห็นชัดในเรื่องผลกระทบด้านสุขภาพ และปัญหาสังคม ที่สะท้อนจากปัญหาอาชญากรรม ปัญหาความรุนแรงในครอบครัว

ปัญหาการค่าประเวณี ปัญหายาเสพติด การพนันหรืออบายมุขอย่างอื่น ปัญหาอุบัติเหตุ และความสูญเสียทางเศรษฐกิจ (เช่น การนำเข้า เหล้า สุราจากต่างประเทศ การมีประสิทธิภาพ การผลิตลดลง) นอกจากนี้ ยังเห็นว่า เหล้า น่าจะเป็นเรื่องของความสำนึกรับผิดชอบตัวเอง ในการดื่ม แม้ว่าจะอ้างเหตุผล “บรรยากาศพาไป” “ถูกบังคับ” “อยากลอง” “ต้องการความมั่นใจ” “รักษาน้ำใจเพื่อน” “เป็นธรรมเนียม วัฒนธรรม” ฯลฯ

5.1.2 เหตุผลที่คนเราต้อง ดื่มเหล้า/เครื่องดื่ม แอลกอฮอล์

- **ปัจจัยจากตัวผู้ดื่มเอง**
 - พฤติกรรมการดื่มตามช่วงวัย ที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ/ความเชื่อของผู้ดื่ม กรณีวัยทำงานมักมีเหตุผลในการดื่ม เช่น ดื่มเหล้าสะท้อนรสนิยม ดื่มเหล้าเพราะต้องเข้าสังคม/มีผลต่องาน (รับรองลูกค้า) กรณีวัยรุ่น-วัยเรียน มีเหตุผลในการดื่ม เช่น อยากรู้-อยากลอง รุ่นพี่บังคับ ฯลฯ
 - สภาพแวดล้อม/บรรยากาศในครอบครัว/บุคคลใกล้ชิด ที่สนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมการดื่ม เช่น คนในครอบครัว/เพื่อนร่วมงาน/เพื่อนวัยเรียน ดื่มน้ำก็ดื่มตาม
- **สภาพแวดล้อมทางสังคม ประกอบด้วย**
 - วัฒนธรรมประเพณี งานเลี้ยง ของขวัญ-ของรางวัล ที่มีเหล้าเป็นส่วนประกอบ
 - สภาพแวดล้อมในชุมชน/ในสถานที่พัก/ที่ทำงาน เช่น มีร้านค้าที่มีการขายเหล้า ซึ่งสามารถหาซื้อได้ง่าย
 - สภาพการบังคับใช้กฎหมายที่ยังไม่เคร่งครัดมากพอ เช่น การควบคุมอายุผู้ซื้อ สถานที่จำหน่าย การควบคุมการโฆษณา เป็นต้น

- ความพยายามเข้าถึงกลุ่มลูกค้าของกลุ่มธุรกิจ แอลกอฮอล์ เช่น การจัดโปรโมชั่น การสร้างสรรค์ สื่อโฆษณา ผ่านช่องทางต่างๆ หรือตัวบุคคล (สาวเชียร์เปียร์)

5.1.3 ปัญหาที่เกิดจากการดื่มเหล้า ทั้งต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม

- **บุคคล** : ผลกระทบด้านสุขภาพ (โรคร้ายไข้เจ็บที่มีเหล้าเป็นสาเหตุ) ความสามารถในการทำงาน หรือทำกิจกรรมใดๆ ลดลงในลักษณะขาดสติสัมปชัญญะ และอาจส่งผลกระทบต่อบุคคล หรือเหตุการณ์อื่นที่เป็นความเสียหาย
- **ครอบครัว** : เกิดความรุนแรงในครอบครัว การถูกคุกคาม/ละเมิดสิทธิ (ระหว่างคนในครอบครัว) ทะเลาะหย่าร้าง (นอกใจ) ที่สุด อาจนำมาซึ่งการเกิดอาชญากรรมในครอบครัว
- **ชุมชน** : สภาพแวดล้อมของสังคมชุมชนไม่น่าอยู่ จากความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตของคนในชุมชน หากมีบุคคลหรือกลุ่มคนที่ติดเหล้าอยู่ในชุมชน ที่อาจมีพฤติกรรมสร้างความเดือดร้อน รวมทั้งพฤติกรรมการดื่มของคนในชุมชน ทำให้ความสามัคคีของคนในชุมชนลดลง นอกจากนี้ บรรยากาศของชุมชนที่เป็นแหล่งมั่วสุมการดื่มเหล้า เป็นบรรยากาศที่ง่ายต่อการนำไปสู่สิ่งเสพติดอื่นๆ
- **สังคม** : ปัญหาสังคมที่มีเหล้าเป็นปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาอุบัติเหตุ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ (เหล้าบรัษัทข้ามชาติ) ผลคือรัฐต้องแบกรับภาระในการแก้ไขปัญหาสังคมที่เกิดขึ้นด้วยการใช้งบประมาณ บุคลากร และระยะเวลา ส่งผลต่อระดับการพัฒนาของประเทศ โดยเฉพาะด้านสังคม เศรษฐกิจ รวมถึงความมั่นคง กรณีเกิดปัญหาการค่าประเวณีข้ามชาติ



5.1.4 เราจะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้คนงดเหล้าได้

- ให้ความรู้ :** เพื่อสร้างความตระหนัก หรือปรับเปลี่ยนทัศนคติในเชิงบวกเกี่ยวกับเหล้าโดยให้ความรู้ในโทษภัยของการดื่มเหล้า
 - โดยต้องสื่อสารอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับข้อมูลความเสียหาย/ความเสี่ยง เช่น สถิติอุบัติเหตุ ความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน ความเสื่อมโทรมของสุขภาพร่างกาย รวมถึงผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม ที่มีเหล้าเป็นสาเหตุสำคัญ
 - ใช้บทเรียนประสบการณ์เกี่ยวกับโทษภัยของเหล้าที่เกิดขึ้นแล้วกับตัวบุคคล (เช่น บุคคลต้นแบบที่เคยติดเหล้ามาก่อน แต่ปัจจุบันเลิกเหล้าสำเร็จโดยได้รับการฟื้นฟูตามวิธีการ) หรือเหตุการณ์ที่เป็นความเสียหายนำมาสื่อสารให้เกิดความรู้ ความเข้าใจถึงผลกระทบจากการดื่ม
- ใช้การรณรงค์ :** จัดกิจกรรมรณรงค์ในวาระสำคัญต่างๆ เพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมการดื่มเหล้า เช่น งดดื่มในวันสำคัญทางศาสนา เจ้าภาพไม่เลี้ยงเหล้าในงานบุญ ประเพณี งานพิธีต่างๆ การรณรงค์ในสถานประกอบการ ทั้งในรูปแบบการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้งดเหล้า และ การใช้สื่อรณรงค์ (ป้ายคำเตือน/ห้าม/สร้างความตระหนักในการใช้ชีวิต)
- ใช้มาตรการต่างๆ เช่น**
 - ใช้กติกากฎเกณฑ์ ระเบียบของสังคมชุมชน/สังคม ในสถานประกอบการ เช่น กรณีคัดกรองคุณสมบัติผู้ที่จะเข้าทำงาน ต้องไม่ดื่มเหล้า หรือมีประวัติเกี่ยวกับการดื่มเหล้า
 - ใช้มาตรการบังคับใช้ทางกฎหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งปัจจุบันมีกฎหมายหลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสังคมไทย ที่ต้องบังคับใช้อย่างจริงจัง ทั้งที่เป็นกฎหมายเพื่อควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์โดยตรง คือ พระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายพระราชบัญญัติการจราจรทางบก พ.ศ. 2522
 - มาตรการทางภาษีสำหรับเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่อาจปรับอัตราเพิ่มขึ้น เพื่อจำกัดการเข้าถึงการดื่ม (ซื้อในราคาแพงขึ้น)
 - ใช้มาตรการควบคุมสื่อโฆษณาผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับเหล้า ที่มีวิธีการสื่อสารหลายช่องทาง และหลากหลายรูปแบบ เพื่อจูงใจให้เกิดการดื่ม
- อื่นๆ**
 - ใช้หลักคำสอนทางศาสนาเป็นแนวคิด-แนวปฏิบัติเพื่องดเหล้า
 - รู้เท่าทันผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มที่มีส่วนผสมของเหล้าในรูปแบบใหม่ๆ ที่จูงใจการดื่ม เช่น ยาแก้ไอชนิดพิเศษ
 - สร้างบรรยากาศความรัก ความอบอุ่น ให้เกิดขึ้นในครอบครัว ด้วยการที่สมาชิกในครอบครัวมีพฤติกรรมไม่ยุ่งเกี่ยวกับเหล้า รวมถึงการอบรมสั่งสอนสมาชิกในครอบครัว

5.2 สรุปบทเรียนและประสบการณ์จากการดำเนินงานที่ผ่านมา

5.2.1 ความเป็นมาในการเข้าร่วมโครงการ

สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้า และอุบัติเหตุ มีความเป็นมาของการดำเนินงานด้านนี้ที่แตกต่างกันออกไป สามารถสรุปได้ดังนี้

1. เริ่มจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการ จึงมีการกำหนดนโยบายชัดเจนและให้การสนับสนุนแผนงาน/โครงการที่บุคลากรนำเสนอ คือ โครงการ Happy Workplace และหนึ่งในแผนงานกิจกรรมโครงการดังกล่าว ได้จัดให้การควบคุมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เป็นหนึ่งในหลายกิจกรรมของโครงการ ประกอบกับการควบคุมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสถานประกอบการ เป็นข้อบังคับหนึ่งของภาครัฐที่บังคับใช้แก่สถานประกอบการให้มีการควบคุมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ซึ่งเกี่ยวข้องในเรื่องมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของอุตสาหกรรมแต่ละประเภทอยู่แล้ว ซึ่งสถานประกอบการที่มีความเป็นมาของการควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงานในลักษณะนี้ มักมีการทำงานด้านการควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงานในลักษณะของการ “บูรณาการแผนงานต่างๆ” (ของสถานประกอบการที่ต้องจัดทำ) โดยมีประเด็นการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เป็นประเด็นร่วมเพื่อจัดทำกิจกรรมให้สอดคล้องกัน รวมทั้งการบูรณาการแผน งบประมาณ และทีมงานที่มีความรู้
2. เกิดจากความเชื่อของผู้บริหารระดับสูงของบริษัทว่าสุขภาพของพนักงานเป็นเรื่องสำคัญต่อผลประกอบการของบริษัท ซึ่งบริษัทมีหน้าที่ที่จะต้องดูแลให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี ดังนั้น กิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสุขภาพหรือคุณภาพชีวิตของพนักงาน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปีการจัดงานงดเหล้าเข้าพรรษา ฯลฯ มักจะได้รับความเห็นชอบให้ดำเนินการ พร้อมให้

- การสนับสนุนงบประมาณร่วมด้วย หากมีข้อเสนอที่สมบูรณ์และมีการสื่อสารไปยังผู้บริหารระดับสูงทราบ
3. ความตระหนักถึงโทษจากการเห็นสถานการณ์ปัญหาด้านสุขภาพของพนักงาน ที่มีเหล้าเป็นสาเหตุ เกิดขึ้นในสถานประกอบการ รวมถึงเห็นสถานการณ์ด้านสุขภาพและอุบัติเหตุที่มีผลกระทบต่อการทำงานและชีวิตของพนักงาน เช่น พบปัญหา การขาด การลา มาทำงานสาย การเกิดอุบัติเหตุ นำไปสู่เจตนากรณีในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงาน
 4. การพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้าภายใต้โครงการนี้ มีความสอดคล้องกับนโยบายของสถานประกอบการ ที่ต้องการสร้างเครือข่ายกิจกรรมทางสังคมของสถานประกอบการอยู่แล้ว
 5. ต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเครือข่ายเพื่อนำแนวความคิดไปปรับใช้ในสถานประกอบการของตน และต้องการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเพื่อจัดทำจัดกิจกรรม/โครงการสำหรับส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ทั้งนี้ในการจัดกิจกรรมใช้รูปแบบบูรณาการทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องเข้าไว้ด้วยกัน เช่น เหล้า บุหรี่
 6. เพื่อเป็นช่องทางในการจัดทำและสะท้อนข้อมูลเกี่ยวกับพนักงาน เสนอต่อผู้บริหารเกี่ยวกับสถานการณ์การเกิดอุบัติเหตุของพนักงานที่ดื่มเหล้า

ด้วยเหตุผลดังกล่าว สถานประกอบการส่วนใหญ่จึงได้เข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า โดยทางสมาคมฯ ได้จัดอบรมในประเด็นกระบวนการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดเหล้าอย่างเป็นระบบ และได้มีการนำเสนอบทเรียนการจัดทำโครงการของสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการทำให้ผู้แทนสถานประกอบการหรือคณะทำงานฯ ที่เข้าร่วมกิจกรรม ได้ทราบที่มาของโครงการและสมัครเข้าร่วมเพื่อหวังได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์จากสถานประกอบการอื่นด้วย ทั้งนี้สถานประกอบการเหล่านี้รับรู้หรือรู้จักโครงการผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้

- ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการ ที่แผนงานส่งไปที่สถานประกอบการต่างๆ เพื่อประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้เข้าร่วมโครงการ ซึ่งสถานประกอบการก็มักมีปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการณ์ของพนักงานอยู่แล้ว จึงมีความสนใจเข้าร่วม
- ทราบจาก Web site ของ แผนงานฯ <http://www.healthyenterprise.org>
- ฝ่ายบุคลากรหรือผู้รับผิดชอบโครงการ Happy Workplace ของสถานประกอบการ มีโอกาสได้ไปชมนิทรรศการ หรือการออกบูทของสถาบันการศึกษาในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมของสถานประกอบการเกี่ยวกับสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการ โดยมี สสส. เป็นหน่วยงานสนับสนุนหลัก และได้ลงทะเบียนเพื่อเข้าร่วมโครงการไว้
- โครงการนี้ได้ถูกเปิดตัวให้รู้จักในงานที่จัดในลักษณะ event ต่างๆ ที่สถานประกอบการเข้าร่วม

5.2.2 ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน

การลงมือดำเนินงานด้านการควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการต่างๆ มีขั้นตอนและวิธีการในการดำเนินงาน ที่แตกต่างกันออกไปตามบริบท/เงื่อนไขและความพร้อมของสถานประกอบการแต่ละแห่ง ทั้งนี้ พบว่าปัจจัยหลักๆ ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะให้การส่งเสริมและสนับสนุนมากน้อยแค่ไหน หรือที่กล่าวกันในหมู่คณะทำงานว่า ผู้บริหารจะ “เปิดไฟเขียว” ให้แค่ไหน อย่างไรก็ตาม สามารถสรุปการดำเนินงานเพื่อลดปัญหาจากการดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการตามความเข้มข้นของการดำเนินงานได้ดังนี้

- **ระดับพื้นฐาน** มีขั้นตอนในการดำเนินงานที่เริ่มจากการค้นหาความจำเป็นของโครงการ เพื่อจัดทำข้อมูล/พัฒนาโครงการ/พร้อมแผนปฏิบัติงานโครงการ รายงานต่อผู้บริหารทราบและอนุมัติโครงการ จากนั้นดำเนินการในขั้นจัดตั้งคณะทำงาน ที่มาจกหลายแผนกและหลายระดับ เช่น จากระดับหัวหน้าหน่วยในสายการผลิตที่มีจิตอาสาและมีการมองโลกในแง่บวก ทั้งนี้

คณะทำงานมีการกำหนดแกนหลักในการทำงานเพื่อการดำเนินงาน และแยกคณะทำงานให้ชัดเจนเพื่อไปสู่ขั้นปฏิบัติตามแผนงานที่มีการวางแผนงาน/แผนการดำเนินงานในระยะยาว (ทั้งปี) โดยมีการมอบหมายงานและกำหนดงบประมาณต่อไป

- **ระดับก้าวหน้า** (เป็นกลุ่มที่ทำอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะมีการสำรวจข้อมูล วิเคราะห์ลักษณะและขนาดของปัญหาค้นหาสาเหตุ ก่อนที่จะลงมือวางแผนจัดกิจกรรม และที่สำคัญคือ มักมีกิจกรรมช่วยให้พนักงานเลิกเหล้า) มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินงาน ดังนี้

- นำเสนอโครงการต่อผู้บริหาร เพื่อให้ความเห็นชอบ และมอบหมายผู้รับผิดชอบ ซึ่งในขั้นตอนนี้จะมีการกำหนดนโยบายสถานประกอบการ ปลอดภัย
- เก็บข้อมูลและนำข้อมูลพื้นฐานของพนักงานที่มาจกฝ่าย HR (ที่ต้องจัดเก็บอยู่แล้ว) เช่น ผลการตรวจสุขภาพ พฤติกรรมสูบบุหรี่-ดื่มเหล้า ภาวะการเป็นหนี้ ฯลฯ) และการเก็บข้อมูลรายได้ โดยการใช้แบบสอบถาม/แบบสำรวจ โดยคัดเลือกข้อมูลของพนักงานมาวิเคราะห์ความจำเป็น และจัดลำดับความรุนแรงของปัญหา สำหรับจัดทำข้อเสนอโครงการ เสนอโดยตรงต่อผู้บริหาร เพื่ออนุมัติโครงการ
- จัดตั้งคณะทำงาน (แบบ small group) ซึ่งต้องเป็นคนที่สมัครใจ สนใจและเห็นความสำคัญของปัญหา โดยคณะทำงานมาจากฝ่ายงานต่างๆ ในสถานประกอบการ (เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายตลาด ฯลฯ) อย่างไรก็ตามมักมีฝ่าย HR หรือฝ่ายบริหารงานบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ และฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน (กรณีที่มีฝ่าย จป.แยกออกมาจกฝ่าย HR) ที่เป็นผู้รับผิดชอบตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา เป็นแม่ข่าย เสนอให้ผู้บริหารลงนามเห็นชอบ จากนั้น ทำการประชาสัมพันธ์โครงการ โดยจัดเวทีเพื่อสร้างความสนใจ/จูงใจให้พนักงานเข้าร่วมกิจกรรม

- สร้างกิจกรรม โดยการจัดพิธีเปิดงาน เพื่อให้พนักงานเห็นว่า มีการทำงานอย่างจริงจัง และออกแบบรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลายอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น อาจจัดกลุ่มที่ต้องการเลิกเหล้าได้แน่นอน กับกลุ่มที่ยังไม่แน่ใจว่าจะเลิกได้แน่นอน
- ดำเนินกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเลิกเหล้า ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ ที่น่าสนใจ เช่น การทำวีดิทัศน์นำเสนอตามสถานที่ซึ่งพนักงานเห็นได้ง่าย เพื่อปลูกกระแสเรื่องเลิกเหล้า
- มีการติดตามประเมินผลการทำกิจกรรมโดยหาเทคนิคการวัดผลที่เหมาะสมในแต่ละกิจกรรมเพื่อเปรียบเทียบผลก่อน-หลังการดำเนินกิจกรรม
- มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องด้วยผลการตรวจสุขภาพ หรือการจัดทำแบบสอบถาม เก็บสถิติการดื่ม/พฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง โดยมีการรายงานความก้าวหน้าของกิจกรรม/โครงการให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะ และสรุปเป็นรายงานประจำปี

5.2.3 กิจกรรมสำคัญ และกิจกรรมพิเศษที่ได้ดำเนินงาน

- **การใช้ข้อมูลเชิงสถิติ** นำมาสื่อสารแก่กลุ่มเป้าหมาย ในลักษณะแสดงเปรียบเทียบให้เห็นรูปธรรมของความเสียหายที่เกิดขึ้น (ทั้งชีวิตและทรัพย์สิน) ซึ่งมีเหล้าเป็นสาเหตุ เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักหรือจูงใจให้กลุ่มเป้าหมายเปลี่ยนพฤติกรรม
- **จัดกลุ่มสนทนาแลกเปลี่ยนเรื่องเล่า** (เล่าเรื่องเหล้า) จากบุคคลต้นแบบที่เคยติดเหล้า แต่ปัจจุบันเลิกแล้ว ช่วยสร้างบันดาลใจให้แก่กลุ่มเป้าหมายได้
- **การสร้างบรรยากาศของกิจกรรม/เวที/งาน** เป็นความพยายามของคณะทำงานที่จะออกแบบกิจกรรมที่สามารถสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และเกิดความภาคภูมิใจในภาพลักษณ์ขององค์กรที่เห็นความสำคัญของกิจกรรม
- **มีการกำหนดข้อตกลงร่วม/กติกาของกิจกรรมในช่วงเทศกาลต่างๆ** กับสหภาพแรงงาน/พนักงานบริษัท เช่น บางสถานประกอบการ มีการจ่ายโบนัสชดเชยการจัดงานเลี้ยงงดเหล้า จ่ายเป็นเงินให้พนักงาน คนละ 300-400 บาท หรือมีข้อตกลงว่าถ้ามีกรณีทะเลาะวิวาทในงานเลี้ยงในปีต่อไปจะไม่จัดอีก ไม่ให้สวัสดิการอื่นถ้าไม่ปลอดเหล้า หรือสวัสดิการค่าน้ำค่าไฟฟ้าฟรี สำหรับหอพักปลอดเหล้า การใช้เครื่องมือ happy monitor/happy workplace map และ HR นำข้อมูลมาวิเคราะห์และดำเนินการต่อ (ทำเอง ทำจริง แก้ปัญหาได้จริง ทีมงานจริง) เป็นต้น
- **การจัดคลินิกให้คำปรึกษา การบรรยายธรรม มีการส่งเสริมด้านสุขภาพ** เช่น มีห้องออกกำลังกาย หรือ มีฟิตเนส มีการจัดกิจกรรมเดินแอโรบิค ในสถานประกอบการ เป็นต้น
- **การจัดทำสื่อ/ประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย จูงใจ** เช่น ใช้เรื่องความอบอุ่นของครอบครัวมาสื่อสาร ให้เกิดความตระหนักห่วงใย รวมถึงการใช้ชื่อที่โดนใจ/แปลกใหม่ในการณรงค์/เชิญชวนพนักงานให้สนใจเข้าร่วม ยกตัวอย่าง เช่น “ยกวัดมาไว้ใน CP” หรือ มาตรการ “งานเลี้ยงไม่มีเหล้า”
- **การดึงภาคีหน่วยงานทั้งภายใน-ภายนอกสถานประกอบการ** เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม (ถ้าทำได้จะช่วยสร้างคุณค่าของกิจกรรมให้เพิ่มมากขึ้น)
- **การเยี่ยมบ้านพนักงาน** (ที่มีพฤติกรรมการดื่มหนัก/หรือกลุ่มที่มีความเสี่ยงที่จะดื่ม) เพื่อทราบสภาพความเป็นอยู่ทั่วไป หรือเพื่อเป็นข้อมูลในการค้นหาวิธีการปรับพฤติกรรมต่อไป
- **การให้รางวัล** แก่พนักงานและกลุ่มที่เข้าร่วมกิจกรรม (ให้รางวัลเป็นทีม)
- **ใช้กิจกรรมลงนามให้สัตยาบัน** (สัญญางดเหล้า) ในเวทีสาธารณะ เพื่อสร้างการตระหนักกับรัฐ
- **ใช้กิจกรรม “เพื่อนช่วยเพื่อน”** เป็นการให้กำลังใจแก่ผู้ต้องการเลิกดื่มเหล้า

5.2.4 ผลงาน/ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรม

- สถิติการลาป่วยของพนักงานที่มีสาเหตุจากการเมาเหล้า หรือปัญหาสุขภาพที่มีเหล้าเป็นสาเหตุลดน้อยลง รวมถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นจากเหล้าเป็นสาเหตุลดน้อยลง เช่น การทะเลาะวิวาทในสถานประกอบการ หรืออุบัติเหตุขณะทำงาน
- ผลการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของพนักงาน และผลการรายงานการดำเนินกิจกรรม/โครงการที่รายงานต่อผู้บริหารระดับสูงพบว่า พฤติกรรมการดื่มของพนักงานลดลง หรือมีสุขภาพที่ดีขึ้น ส่งผลให้อัตราการลาหยุดงาน หรือขาดงานเนื่องจากเหล้าเป็นสาเหตุ ลดลง
- เกิดเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมภายในสถานประกอบการ เห็นได้จากการที่จำนวนคนเข้าร่วมกิจกรรมมากขึ้น มีพนักงานหน้าใหม่เข้าร่วมเพิ่มขึ้น มีความร่วมมือ/ช่วยเหลือกันในการทำงานต่างๆ



5.2.5 ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จที่สำคัญ ประกอบด้วย

- **ผู้บริหารสถานประกอบการ** ต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนการดำเนินงานโครงการในด้านต่างๆ ทั้งด้านนโยบาย บุคลากรดำเนินการ งบประมาณดำเนินโครงการ ฯลฯ
- **คณะทำงาน** เป็นหน่วยดำเนินการที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานโครงการ ซึ่งจากการแลกเปลี่ยนพบปะหารือที่น่าสนใจ ดังนี้
 - การค้นหาคณะทำงาน ควรใช้การแลกเปลี่ยนพูดคุย และสังเกตการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมของพนักงาน เพื่อพิจารณาความสามารถในการกล้าแสดงออก จิตอาสา และสามารถสื่อสารข้อมูลต่อได้ และควรคัดเลือกพนักงานจากทุกระดับ เช่น หัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติการจากฝ่ายต่างๆ นายจ้าง หัวหน้าแผนก ฝ่ายบุคคล

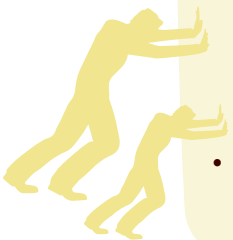
- กรณีมีหลายกิจกรรมให้แยกคณะทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้จริงจัง
- จัดสรรเวลาในการกิจกรรมให้เหมาะสม เช่น ช่วงหยุดพัก เลิกงาน
- ควรมีการจัดความสัมพันธ์ระหว่างบริษัท สหภาพแรงงาน กับคณะทำงานโครงการ
- **กลุ่มเป้าหมาย/ผู้เข้าร่วมโครงการ** ต้องเห็นความสำคัญในการลด ละ เลิกเหล้า มีความพร้อม มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะเข้าร่วมในโครงการ
- **งบประมาณ** เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานโครงการ ทั้งนี้ในการเสนอโครงการต่อผู้บริหาร จะต้องแสดงให้เห็นเหตุผลความจำเป็น โดยใช้ข้อมูลสถานการณ์ด้านสุขภาพของพนักงาน รูปแบบกิจกรรมที่มีความเป็นไปได้ในการดำเนินการ และไม่กระทบต่องานประจำ ผลลัพธ์/ความสำเร็จของโครงการที่ชัดเจน เพื่อให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของโครงการ และให้การสนับสนุนงบประมาณ

5.2.6 เทคนิค/เคล็ดลับสู่ความสำเร็จ

- การกำหนดเป็นนโยบายของผู้บริหาร/สถานประกอบการ กำหนดเป็นนโยบายหรือมีคำสั่งของผู้บริหาร ระดับสูงค่อนข้างมีความสำคัญ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน หรือขอความร่วมมือจากทุกฝ่ายในสถานประกอบการ หรือใช้ในการอนุญาตให้มีกิจกรรม/โครงการ ตามวัน-เวลาที่กำหนด โดยสถานประกอบการปลอดภัย ต้นแบบส่วนใหญ่จะมีการเชิญผู้บริหารมาเป็นประธาน ในพิธี หรือเชิญผู้บริหารให้มาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ เพื่อ สร้างการรับรู้และการมีส่วนร่วมของพนักงานใน กิจกรรมควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่จัดขึ้น เช่น การ เชิญเป็นประธานในพิธีมอบรางวัล โดยเลือกสถานที่จัด กิจกรรมที่เหมาะสมหรือเห็นได้อย่างทั่วถึงชัดเจน เช่น หน้าโรงงาน เป็นต้น
- **คณะทำงาน/ทีมทำงาน เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน งาน** คณะทำงานต้องมีความพร้อมที่จะทำงานด้านนี้ ดังนั้นการคัดเลือกบุคลากรหรือพนักงานมาเป็นคณะ ทำงาน ควรค้นหาพนักงานที่มีจิตอาสาและเต็มใจร่วม ทำกิจกรรมด้วย (เป็นแอมมอง) เช่น คนที่มีศักยภาพใน การสื่อสาร มีความกระตือรือร้น มีเวลาในการเข้าร่วม ที่ไม่กระทบกับการทำงาน รวมถึงควรค้นหาจากหลาย กลุ่ม ทั้งในระดับหัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติการ เป็น ซึ่งต้องใช้เวลาในการค้นหา เพื่อจะได้มีความเหมาะ และสอดคล้องกับการทำงาน เคล็ดลับของการจัด กิจการยังมีที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ต้องมี หน้าที่ในสถานประกอบการ (ไม่ควรเป็นฝ่าย ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ฝ่ายเดียว)
- **การออกแบบกิจกรรมเพื่อดำเนินงานนี้ ต่อเนื่อง**
 - มีการวางแผนกิจกรรมควบคุม เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสถานประกอบการ ไม่ทำแล้วหยุด หรือ ทำตามกระแ สเวลาหนึ่ง เช่น เทศกาลวันสำคัญทาง ศาสนา
 - สร้างกิจกรรมแทรกเข้าไปในงานหลัก เพื่อไม่ให้ เป็นการสร้างภาระงานหรือยึดเยียดกิจกรรมเพื่อ

สร้างแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม

- การออกแบบกิจกรรมต่างๆ เพื่อมุ่งให้สมาชิกเข้า มาร่วมกิจกรรมควรมีความต่อเนื่อง และควรมี ความแตกต่างหลากหลาย เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วม ของพนักงาน เช่น เวทีการณรงค์เกี่ยวกับการ ลดเหล้า กิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา ทำความดี ถวายในหลวง โครงการเพื่อนช่วยเพื่อน (เพื่อสร้าง เครือข่ายจากภายใน) จัดตั้งชมรมพุทธศาสนา
- **การค้นหา/สร้างแรงจูงใจกับกลุ่มเป้าหมาย**
 - ค้นหาบุคคลต้นแบบ คือ การนำคนในองค์กร มาเข้าร่วมกิจกรรมให้มาเป็น **“คนสำคัญ”** ให้ความเชื่อมั่นกันคนที่เป็นต้นแบบ เพื่อส่งต่อ ประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้อื่น โดยเฉพาะการ นำมาเสนอในช่วงระหว่างการดำเนินโครงการ ทั้งผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการดื่มเหล้า เช่น พิการ จากการอุบัติเหตุมาแล้วซ้ำ เป็นต้น แต่ทั้งนี้ ต้องมีการระบุกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจน โดยต้อง ดูความเหมาะสม ซึ่งการคัดเลือกคนต้นแบบ ควรคัดเลือกจากช่วงเวลาตรงกลาง เช่น คนดื่ม เหล้าแล้วเกิดปัญหาและอยากเลิก เช่น ดื่มแล้ว เกิดอุบัติเหตุ และเปิดเวทีแลกเปลี่ยนจากคนไม่ ดื่ม/คนที่ดื่มแต่ไม่อยากเลิก/คนดื่มแล้วกำลังจะ เลิก/คนที่ดื่มแล้วเลิกได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจจาก การทำจริงเห็นผลจริง
 - มีการสร้างแรงจูงใจ เช่น ให้ค่าตอบแทนหรือ รางวัลในกิจกรรมงานเลี้ยงที่งดเหล้า เป็นต้น
 - การดำเนินโครงการต้องอาศัยความร่วมมือของผู้ เข้าร่วมโครงการอย่างมาก (แสดงถึงความต่อเนื่อง ของโครงการที่จะมีอยู่ต่อไป) ดังนั้น คณะทำงาน จึงต้องสร้างแรงจูงใจในการคิดค้นรูปแบบกิจกรรม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ที่จะเข้าร่วมโครงการ
- **ระบบการสื่อสารที่ทั่วถึงและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย** การดำเนินงานโครงการจะสำเร็จได้ จำเป็นต้องมีระบบ การสื่อสารข้อมูล ความคืบหน้าของกิจกรรม/โครงการ ต่อผู้บริหารระดับสูง รวมถึงพนักงานในสถานประกอบการ



การ เพื่อรับทราบอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ในการผลิตสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับโครงการ อาจประสานขอความร่วมมือจากฝ่ายสื่อ/สารสนเทศ เพื่อสร้างสรรค์สื่อที่เข้าใจง่าย ดึงดูดความสนใจ

- **การใช้ข้อมูลกระตุ้นความคิด** กระตุ้นการมีส่วนร่วม โดยมีการพัฒนาระบบข้อมูลที่ใช้ประโยชน์ได้ในเชิงคุณภาพ เพื่อนำมาสื่อสาร สร้างความตระหนัก โดยอาจทำเป็นข้อมูลสถิติ/กราฟให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดจากการดื่มเหล้าของพนักงาน เช่น อัตราการลาป่วย ลาออก เป็นต้น ที่แสดงให้เห็นการเปลี่ยนแปลง และนำกิจกรรมจากที่ไปเรียนรู้มาปรับใช้ นอกจากนี้ อาจมีการนำเสนอข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เป็นประโยชน์ และมีการให้ข้อมูลที่เป็นความรู้ต่างๆที่เกี่ยวข้องด้วย นอกจากนี้ ควรมีการนำข้อมูลมาวิเคราะห์และวางแผน ดำเนินการต่อเนื่อง
- **การเลือกใช้เครื่องมือที่สอดคล้อง/เหมาะสม** มีการประยุกต์/บูรณาการ การใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับกิจกรรม การเลือกสื่อและเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง เช่น กรณีของสถานประกอบการที่ดำเนินงานด้าน Happy Workplace ด้วย เมื่อมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างสุขให้พนักงานแล้ว (โดยเฉพาะกิจกรรมควบคุมการดื่มเหล้าของพนักงาน ที่จะส่งเสริมความสุขของพนักงานจากการมี Happy Body หรือ Happy Money) จะจัดให้มีการติดตามต่อด้วยการทำ happy-monitor โดยทำแบบสำรวจความสุขของคนทำงาน สำรวจปัจจัยความเสี่ยงของการสูบบุหรี่/เหล้า/อุบัติเหตุ และต่อยอดด้วยการทำ map HR เพื่อแก้ไขปัญหาต่อไป ซึ่งในการนี้ คณะทำงานฯ จะมีการค้นหาเครื่องมือการชี้วัด/หรือเกณฑ์การวัด เพื่อประเมินผลการดำเนินงานในรูปที่มีตัววัด ที่สามารถอธิบายให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของกิจกรรม/โครงการ ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานโครงการในปีต่อไป (เป็นการสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินงาน)
- **กลุ่มทางสังคมปัจจัยหนุนเสริม** มีการใช้กลุ่มที่มีความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น เพื่อนพนักงาน หัวหน้างาน หรือ

กลุ่มเพื่อนร่วมกิจกรรมด้วยกัน จัดเป็นทางเลือกหนึ่งที่เอื้อต่อความสำเร็จของโครงการ เนื่องจากกลุ่มเหล่านี้มีความสัมพันธ์ในลักษณะกลุ่มทางสังคม ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์/ข้อมูล ทั้งที่เป็นความรู้หรือเป็นอุทาหรณ์เกี่ยวกับเหล้า ทำให้กลุ่มเป้าหมายรู้สึกตระหนักเกี่ยวกับผลเสียของการดื่ม หรือผลดีของการเลิกดื่ม

- **การเชื่อมภาคีพันธมิตรหนุนเสริม** ในการเปิดตัวโครงการ มีการดึงหน่วยงานภายในองค์กรเข้ามามีส่วนช่วย สนับสนุน หรือเชิญชวนหน่วยงานภาคีภายนอกเข้ามา ร่วมด้วย เช่น โรงพยาบาลในพื้นที่ เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับโทษภัยของเหล้าต่อสุขภาพ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังพบว่า สถานประกอบการส่วนหนึ่ง (โดยเฉพาะสถานประกอบการในเครือข่ายสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ ที่มีการสื่อสารเป็นประจำผ่านทางระบบเครือข่ายสังคม) มักมีการประสานภาคีเครือข่ายเข้ามาสนับสนุนการจัดกิจกรรมในโรงงาน โดยเฉพาะกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้งบประมาณ



5.2.7 ผลลัพธ์/การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

จากการดำเนินงานด้านการควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานมาได้ระยะหนึ่ง คณะทำงานฯ ที่เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างค้นพบว่า เกิดการเปลี่ยนแปลงบางประการในที่ทำงาน ทั้งในส่วนของตัวพนักงานเองกับการทำงานในสถานประกอบการ กล่าวคือ พบว่า

พนักงาน

- คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของพนักงานกลุ่มติดเหล้าดีขึ้น เช่น อัตราการลาป่วยลดลง เป็นต้น
- รายได้ของพนักงานที่ติดเหล้าเพิ่มขึ้น เนื่องจากประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการอยู่ในระดับดีขึ้น ประกอบกับค่าใช้จ่ายสำหรับเหล้าลดน้อยลง
- สามารถเปรียบเทียบข้อมูลก่อน-หลังเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการ ของพนักงานที่เข้าร่วมโครงการทุกกลุ่ม มีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมการดื่ม และผลตรวจสุขภาพที่ดีขึ้น มีความสุขกับการใช้ชีวิตมากขึ้น ปัญหาหนี้สินควบคุมได้

สถานประกอบการ

- ผู้บริหารยอมรับในผลงานที่เกิดขึ้น และให้การสนับสนุนการทำกิจกรรมของโครงการอย่างต่อเนื่อง
- เกิดความร่วมมือระหว่างกลุ่มบุคลากรทุกระดับในสถานประกอบการ เช่น หัวหน้างานเข้าใจและอนุญาตให้พนักงานที่สนใจเข้าร่วมโครงการได้ใช้เวลามาทำกิจกรรมโครงการ
- จากกิจกรรมย่อยของโครงการ สามารถเชื่อมโยงการทำงานในประเด็นอื่นๆ ของฝ่ายบุคลากร เช่น การสำรวจแบบสอบถามเพื่อทราบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้เข้าร่วมโครงการ และรูปแบบกิจกรรมควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ต้องการให้จัด ทำให้ฝ่ายบุคลากรได้ทราบข้อมูลพื้นฐานความต้องการ เพื่อนำไปสู่การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม หรือทราบข้อมูลสุขภาพ/ภาวะติดเหล้า
- สหภาพสามารถต่อรองกับสถานประกอบการ เพื่อจัดสวัสดิการให้กับพนักงานและส่งเสริมการออมได้
- ยอดขายเพิ่มขึ้นจากการที่ลูกค้ามียอดสั่งซื้อเพิ่มขึ้น และพนักงานสามารถทำการผลิตได้ทัน เนื่องจากทำงานเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้รายได้ของพนักงานเพิ่มขึ้นด้วย
- ภาพลักษณ์ทั้งภายในและภายนอกขององค์กรดีขึ้น
- เกิดเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการนี้



5.2.8 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

- ไม่มีเวลาในการทำกิจกรรม หรือมีเวลาน้อย เนื่องจากผู้บริหารจะอนุญาตให้สมาชิกสามารถเข้าร่วมกิจกรรมนอกเวลางานเท่านั้น (การร่วมกิจกรรมในเวลาทำงานจะส่งผลกระทบต่อรายได้)
- การออกแบบกิจกรรมไม่ชัดเจนในเรื่องกลุ่มเป้าหมาย วิธีการสื่อสาร/รูปแบบกิจกรรม โดยเฉพาะสถานประกอบการที่มีพนักงานเป็นชาวต่างชาติมาก อาจต้องออกแบบให้สอดคล้องกับความต้องการและลักษณะอุปนิสัยของเชื้อชาติ
- การประเมินผลการทำงานรายบุคคล สำหรับสถานประกอบการบางแห่ง มีเรื่องของการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการมาเป็นเกณฑ์ให้คะแนน ลักษณะดังกล่าวส่งผลทั้งด้านดีและเสียต่อบุคคลนั้น เช่น สถานประกอบการบางแห่ง ให้ค่าคะแนนจิตพิสัยผู้มีจิตอาสา ที่ทำงานเป็นคณะกรรมการ หรือผู้ให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการที่องค์กรจัดขึ้น ขณะที่สถานประกอบการบางแห่งเห็นว่าการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการใดๆ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้นลดลง หรือทำงานได้ไม่เต็มเวลา
- การขาดบุคลากร หรือผู้ที่จะมาทำงานสานต่อกิจกรรม/โครงการนั้นๆ กรณีคนเดิม ไม่สามารถทำงานต่อได้หรือลาออกไป
- งบประมาณที่ไม่เพียงพอในการดำเนินกิจกรรม/โครงการ

5.2.9 บทเรียนสำคัญเพื่อการขยายผลการดำเนินโครงการ

- ควรส่งเสริมการจัดการความรู้จากประสบการณ์และบทเรียนการดำเนินงานโครงการ
- ค้นหาพนักงานที่มีใจอาสา เพื่อมารับช่วงทำงานต่อ
- ขยายผลการดำเนินงานไปยังบริษัทข้างเคียง เพื่อให้เกิดการต่อยอดไปยังพื้นที่อื่น (แบ่งปันความรู้ให้เพื่อน เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อ)
- คิดค้นกิจกรรมใหม่ๆ เพื่อสร้างความสนใจในการเข้าร่วมโครงการ
- คณะทำงานควรมีการบูรณาการให้เกิดการทำงานร่วมกันระหว่างสหภาพกับฝ่ายบริหาร
- ควรมีการตรวจติดตามความสำเร็จ-ล้มเหลวในแต่ละกิจกรรม และนำบทเรียนที่ได้มาปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานโครงการ รวมถึงพัฒนารูปแบบของกิจกรรมที่สามารถขยายผลได้ภายในสถานประกอบการ และนำคนต้นแบบมาต่อยอดงาน
- เชื่อมโยงสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ และสถานประกอบการที่สนใจ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโครงการ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

5.2.11 ข้อเสนอจากสถานประกอบการปลอดเหล้า ต้นแบบ ฝากถึงคณะทำงานของสถานประกอบการที่กำลัง จะเข้าร่วมขบวนการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดเหล้า

- คณะทำงานต้องมีจิตอาสา และทำงานบนฐานคิดที่ว่า กิจกรรม/โครงการไม่จำเป็นต้องประสบความสำเร็จทุกอย่าง เพียงแต่ให้มีความต่อเนื่อง และในส่วนตัวของ คณะทำงานเอง ต้องทำตัวให้เป็นตัวอย่าง (พฤติกรรม) ที่ดี คำนึงถึงภาพลักษณ์ขององค์กร
- คณะทำงานต้องมีบุคลิกของการทำงานแบบไม่เป็นตาม กระแส ต้องมีจิตอาสา ทำงานอย่างต่อเนื่อง สร้างความสัมพันธ์กับพนักงานในสถานประกอบการได้ทุกระดับ โดยใช้เรื่องของสุขภาพเป็นเรื่องในการสร้างบรรยากาศ การทำงานที่ดีขององค์กร
- คณะทำงานต้องเสียสละ ทุ่มเททำงานอย่างต่อเนื่อง มีการวัดผล/ประเมินผลการจัดกิจกรรม/โครงการ มีการ นำผลการประเมินมาพัฒนาทีมงาน
- คณะทำงานต้องมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ว่าสามารถทำงานโครงการนี้ให้สำเร็จได้
- คณะทำงานต้องปรับทัศนคติ/ความคิด ในกรณีที่พบ

- พฤติกรรมของพนักงานบางคนซึ่งเป็นอุปสรรคต่อ ความสำเร็จในการจัดกิจกรรม/โครงการ โดยควรคิดว่า เราไม่สามารถจัดการกับผู้ที่พฤติกรรมเป็นปัญหาได้ แต่สามารถป้องกันคนที่เหลืออยู่ไม่ให้เป็นปัญหาได้ (ในลักษณะสร้างความตระหนักถึงผลกระทบจากเหล้า)
- คณะทำงานต้องทำงานเชิงรุก โดยใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจาก แหล่งต่างๆ เช่น ข้อมูลสุขภาพพนักงาน ข้อมูลอุบัติเหตุ ข้อมูลความรู้จากโครงการพัฒนาสถานประกอบการ สร้างเสริมสุขภาพของสมาคมพัฒนาคุณภาพ สิ่งแวดล้อม หรือข้อมูลด้านการสร้างเสริมสุขภาพจาก สสส. เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรม
- คณะทำงานต้องมีการสร้างกลุ่มเครือข่าย เพื่อการแลกเปลี่ยนบทเรียน ประสบการณ์ข้อมูลการทำงาน ข่าวสาร กิจกรรมต่างๆ
- คณะทำงานจะต้องมีระบบการประสานการทำงานที่ดี กับหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิควิธีการใหม่ๆ ในการ ดำเนินกิจกรรม



บทที่

6

เรื่องเล่า สถานประกอบการ ปลอดภัย

การดำเนินงานเพื่อพัฒนาสถานประกอบการปลอดภัย ภายใต้แผนงานพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ระหว่างปี พ.ศ.2553-2556 และแผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุในสถานประกอบการ ระหว่างปี พ.ศ.2556-2558 ค้นพบว่าสถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฯ และมีความคืบหน้าในการควบคุมและลดปัญหาการดื่มสุราของพนักงาน ในระดับที่สามารถทำให้พนักงานส่วนหนึ่ง ลด ละ เลิกดื่มเหล้าได้สำเร็จ หรือสามารถควบคุมไม่ให้มีการดื่มเหล้าในทุกโอกาส และทุกพื้นที่ของสถานประกอบการ นอกจากจะมีกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการควบคุมการดื่มเหล้าอย่างเป็นระบบ จนสามารถนำแนวทางดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของแต่ละสถานประกอบการได้จริง จนเกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนแล้วยังสามารถคิดค้นแนวทางการดำเนินงานโครงการในลักษณะการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องกับบริบทศักยภาพ และวัฒนธรรมองค์กรของสถานประกอบการตนเอง ทำให้เกิดผลสำเร็จในหลากหลายมิติและมีพลังในการดำเนินงานโครงการ

เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยน แบ่งปันประสบการณ์ ด้านการควบคุม และป้องกันการตีเครื่องตีแอลกอฮอล์ในสถานประกอบการ ในการจัดทำหนังสือ ถอดรหัสสถานประกอบการปลอดเหล้า สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม จึงร่วมกับภาคีเครือข่าย ระดับปฏิบัติการ นำเรื่องเล่าของสถานประกอบการปลอดเหล้าจำนวน 8 แห่ง ที่ได้จากการสัมภาษณ์ และจากการถอดบทเรียน ในระหว่างวันที่ 22-23 พฤษภาคม 2558 ณ ศูนย์รวมตะวัน อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรีมาเสนอในบทนี้ โดยแบ่งเป็น เรื่องเล่าจากสถานประกอบการต้นแบบ จำนวน 4 แห่งที่สามารถทำให้มีพนักงานที่ติดเหล้าส่วนหนึ่งลด ละ เลิก เหล้าได้สำเร็จ ได้แก่



เรื่องเล่า บริษัท ราชาเซรามิก จำกัด



เรื่องเล่า บริษัท พี.ซี. โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด



เรื่องเล่า บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด



เรื่องเล่า บริษัท ยางโอดานี จำกัดและในเครือโอดานิกู๊ปฯ

และเรื่องเล่าจากสถานประกอบการปลอดเหล้าที่มีการดำเนินงานเพื่อควบคุมและลดปัญหาการตีเหล้าของพนักงานอย่างจริงจังอีกจำนวน 4 แห่ง ดังนี้



เรื่องเล่า บริษัท ชัมมิท แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี เวอร์ค จำกัด (สาขาระยอง)



เรื่องเล่า บริษัท เคอาร์เอสสโกลจิสติกส์ จำกัด







เรื่องเล่า บริษัท ประยูรชัย (1984) จำกัด



เรื่องเล่า บริษัท ซีฟู้ดอลล์ จำกัด (มหาชน)

ศูนย์กระจายสินค้า RDC ลำพูน

ทั้งนี้ พบว่า สถานประกอบการปลอดเหล้าต้นแบบเหล่านี้ มีปัจจัยหรือเงื่อนไขร่วม ที่ทำให้การควบคุมและลดปัญหาการตีเหล้าของพนักงาน เกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรม คือ

1. ความตั้งใจของสถานประกอบการ
2. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและวิสัยทัศน์ขององค์กร
3. คณะทำงานมีความตั้งใจทุ่มเทในการทำงานอย่างจริงจัง
4. ความรู้ ทักษะ ความสามารถของคณะทำงานในการ
 -  ดำเนินการอย่างเป็นระบบ
 -  สร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน
 -  สร้างความตระหนักให้ความรู้แก่พนักงาน
 -  คอยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจแก่เพื่อนพนักงานในการลด ละ เลิกเหล้า

6.1 เรื่องเล่า บริษัท ราชาเซรามิกจำกัด

บริษัท ราชาเซรามิก จำกัด เป็นบริษัทที่ผลิตเครื่องปั้นดินเผา ประเภทเซรามิกตั้งอยู่ที่ อำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี มีจำนวนพนักงาน 1,740 คน (แบ่งเป็นพนักงานชายและหญิงร้อยละ 29 และ 71 ตามลำดับ) ก่อนเข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ บริษัท ราชาเซรามิกฯ มีพนักงานที่ตีเหล้าจำนวน 196 คน (ร้อยละ 10 ของพนักงานทั้งหมด) ในขณะที่มีพนักงานที่สูบบุหรี่ 155 คน (ร้อยละ 9 ของพนักงานทั้งหมด) ซึ่งหลังจากที่มีการดำเนินงาน ด้านการควบคุมและลดปัญหาการตีเหล้าของพนักงาน ทำให้มีพนักงาน 22 คน ที่สามารถเลิกตีเหล้าได้สำเร็จ ในขณะที่มีพนักงาน 10 คน สามารถลดการตีเหล้าลงได้ นอกจากนี้ จากการที่มีควบคุมการสูบบุหรี่ของพนักงานไปพร้อมๆ กับการควบคุมการตีเหล้า ทำให้มีพนักงาน 17 คนสามารถลดการสูบบุหรี่ และพนักงานจำนวน 1 คนสามารถเลิกบุหรี่ได้สำเร็จ ปัจจุบันบริษัทราชาเซรามิก ยังคงเหลือพนักงานที่ตีเหล้า จำนวน 174 คน และพนักงานที่สูบบุหรี่อยู่จำนวน 117 คน

แรงจูงใจในการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า



ให้ข้อมูลโดยผู้บริหารของบริษัท:

คุณสมนึก นาคะศักดิ์เสวี

กรรมการและรองกรรมการผู้จัดการฯ

“ที่ผ่านมานั้นพนักงานทุกคนในบริษัท ก็ให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วมทั้งร่างกาย แรงใจ มีความเต็มใจในการที่จะปฏิบัติ ส่งผลให้ทุกคนในบริษัทฯ มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ”



บริษัทเรามีพนักงานกว่า 1,700 กว่าคน สัดส่วนพนักงานหญิง 1,000 กว่าคน มากกว่าผู้ชายสองเท่า ที่ผ่านมาระยะนี้เรามีความพยายามที่จะช่วยให้พนักงานในโรงงานลด ละ เลิก เรื่องการดื่มเหล้า และสูบบุหรี่ รวมทั้งการการคุ้มครองด้านความปลอดภัยที่เกิดจากอุบัติเหตุบนท้องถนน หรือแม้แต่การเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานในสถานประกอบการ ก็คือพวกเขาเกิดอุบัติเหตุจากพวกเครื่องจักรต่างๆ ทำให้ทางบริษัทมีความสนใจที่จะเข้าร่วมโครงการนี้

ซึ่งเรามองว่าทำให้สามารถสร้างความภูมิใจให้แก่คณะทำงานที่เป็นแกนนำได้ คือหลังจากที่เราได้เข้าร่วมโครงการ และมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ในบริษัท เราสามารถทำให้พนักงานจำนวน 1 คนสามารถเลิกบุหรี่ได้ และสามารถลดการดื่มเหล้าลงได้ 10 คนก็ถือได้ว่าเป็นการสร้างสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานและพนักงานที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม

จำนวนไม่น้อย และที่สำคัญที่ผ่านมานั้น พนักงานทุกคนในบริษัทก็ให้ความร่วมมือ มีส่วนร่วมทั้งร่างกาย แรงใจ มีความเต็มใจในการที่จะปฏิบัติส่งผลให้ทุกคนในบริษัทมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับจุดเด่นของบริษัทเราคือความเป็นผู้นำและความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงาน

ทางบริษัทฯ เองก็มีการจัดทำระบบบริหารจัดการต่างๆ เช่น ISO:9001, MS-QWL1, ISO14001, TLS (Thai Labor Standard) เป็นต้น ซึ่งทุกระบบที่กล่าวมานั้น มีส่วนเกี่ยวข้องกับคนทำงานในด้านร่างกายด้านอารมณ์ด้านสังคมและด้านจิตวิญญาณ ทางบริษัทฯ จึงต้องมีการบริหารจัดการระบบต่างๆ ให้เกิดการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ซึ่งในการดำเนินงานที่จะให้เกิดการปฏิบัติที่ประสบผลสำเร็จได้นั้น จะต้องมีส่วนที่มีความรู้ ความสามารถประสบการณ์และมีความเป็นผู้นำที่จะนำพาให้เกิดการดำเนินงาน และจากวัฒนธรรมของบริษัทฯ ที่ได้มีการสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในบริษัทฯ อยู่ตลอดเวลา โดยจัดให้มีการอบรมและฝึกทักษะให้มีแนวคิดมุมมองหลายๆ ด้านที่นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ จึงสามารถที่จะพัฒนาและต่อยอดในงานที่ทำได้อย่างมีความสุขและสามารถชักจูง ชี้นำบุคคลอื่นให้สามารถปฏิบัติตามได้ รวมไปถึงจนถึงมีจิตอาสาที่จะช่วยเหลือพนักงานทั้งในบริษัท และบริษัทในพื้นที่จังหวัดราชบุรีให้ ลด ละ เลิก พฤติกรรมการสูบบุหรี่ ควบคุมไปกับการลด ละ เลิก การดื่มเหล้าไปพร้อมๆ กันด้วย ซึ่งที่ผ่านมาก็ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานในพื้นที่และนอกพื้นที่ อาทิ โรงพยาบาลราชบุรี รวมไปถึงจนถึงสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ได้ให้การสนับสนุนและให้ความช่วยเหลือคณะทำงาน จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานบางส่วนที่หันมาใส่ใจในสุขภาพของตนเอง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานในภาพรวมด้วย

เราได้มีการนำโครงการและกิจกรรมต่างๆ เข้ามา พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ นอกเหนือจากงานที่ได้ปฏิบัติเป็นประจำ อาทิเช่น โครงการโรงงานสีเขียว การจัดแข่งขันกีฬา โครงการ ASO Thailand กิจกรรม

งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปีกิจกรรม 5 ส. และโครงการสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้าและอุบัติเหตุ โครงการ To be Number One ฯลฯ ซึ่งโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้นจะมีการหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงผู้รับผิดชอบ(ประธานโครงการ)เป็นประจำทุกปีซึ่งถือว่าเป็นการวางแผนและสร้างความเป็นผู้นำให้เกิดกับทุกคนให้รู้จักการบริหารจัดการ ก็จะถูกนำมาฝึกใช้ในกิจกรรมนั้นๆ เป็นการวางแผนพัฒนาผู้นำและสร้างผู้นำใหม่ในบริษัทฯ เพิ่มมากขึ้นพร้อมกับให้ผู้นำใหม่ได้มีโอกาสฝึกฝนในแต่ละกิจกรรมที่มีความยากง่ายแตกต่างกัน การเสริมสร้างประสบการณ์ต่างๆ เหล่านี้จะทำให้ผู้นำใหม่ๆ มีความสุขในประสบการณ์ที่ได้รับทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ถึงแม้กิจกรรมต่างๆ ที่จัดนั้น จะไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานที่รับผิดชอบอยู่ก็ตาม แต่ในความเป็นจริงแล้วประสบการณ์ที่ได้นั้น ก็จะสามารถนำมาต่อยอดและประยุกต์ใช้กับหน้างานจริงที่รับผิดชอบอยู่จนได้ ดังนั้นจึงเกิดผู้นำใหม่ที่มีการวางแผนการทำงานและนำไปปฏิบัติการประเมินผลและติดตามจนเกิดวิสัยทัศน์ขึ้นภายในบริษัทรุ่นแล้วรุ่นเล่า ซึ่งก็จะนำมาซึ่งความสุข เมื่อผู้นำเหล่านั้นสรุปผลการดำเนินงานของกิจกรรมต่างๆ ดังกล่าว เปรียบเทียบกับที่ผ่านๆ มา และกิจกรรมต่างๆ ที่ได้มีการจัดขึ้นนั้นจะถูกกำหนดเข้าไปอยู่ในวาระการประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ โดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นประธานในการร่วมประชุมทุกครั้งเพื่อหาข้อสรุปในการดำเนินงาน พร้อมข้อปรับปรุงและสร้างเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติต่อไป

เมื่อบริษัทฯ สามารถสร้างผู้นำใหม่ขึ้นมาได้สำเร็จจนเข้าใจถึงหลักการบริหาร และผู้นำเหล่านั้นก็มาจากพนักงานที่เป็นฝ่ายลูกจ้าง เขาเหล่านั้นก็จะรู้จักว่ากิจกรรมทุกกิจกรรมที่จะทำนั้นนโยบายถือเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ต้องกำหนดไว้เพื่อเป็นกรอบในการนำไปปฏิบัติตามการกำหนดนโยบายใดๆ ก็ตามจะต้องคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียว่า ผลประโยชน์ต่างๆ ของทุกฝ่ายนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความพึงพอใจทุกฝ่าย และต้องไม่ขัดต่อ กฎหมายใดของประเทศ ซึ่งความพึงพอใจเหล่านี้ก็คือความสุขของทุกๆ ฝ่ายนั่นเอง

การดำเนินงานเพื่อควบคุมและลดปัญหาตีพิมพ์ บริษัทราชาเซรามิค จำกัด

ให้ข้อมูลโดยคณะทำงานฯ ของบริษัท:

คุณวัลภา จงแก้ววัฒนา

ที่ปรึกษาโครงการฯ และผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล



คุณสมใจ วัฒนธนวุฒิ

ผู้ประสานงานโครงการและ

ผู้ช่วยผู้จัดการส่วนความปลอดภัยฯ

บริษัท ราชาเซรามิค จำกัด ได้เริ่มเข้าร่วมโครงการโรงงานสีขาว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 ที่เป็นจุดริเริ่ม โครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมสถานประกอบกิจการปลอดภัยให้โทษ โดยร่วมกับ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดราชบุรี มาอย่างต่อเนื่อง บริษัทมีมาตรการห้ามปราม ตรวจสอบ ลงโทษ มาอย่างต่อเนื่องหลายปี และในปี พ.ศ. 2556 ต้องการจะเป็นสถานประกอบการปลอดภัย 100% แต่ไม่ประสบผลสำเร็จ เพราะขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการจัดกิจกรรมในแผนปฏิบัติการ (Action Plan) วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่เป็นขั้นเป็นตอน และยังขาดประสบการณ์ ในการจัดกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพที่ดี เนื่องจากมองว่าการดำเนินงานเรื่องนี้มีความอ่อนไหวเกี่ยวกับสิทธิส่วนบุคคล ทำให้คณะทำงานฯ เข้าไปไม่ถึง ไม่ทราบว่าจะต้องทำอะไรบ้างและอย่างไร รวมทั้งการทำให้เป็นสถานประกอบการปลอดภัยอย่างยั่งยืน จะต้องทำอย่างไร”

จากที่ทางบริษัทฯ ได้เข้าร่วมกับเครือข่ายสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ (คสส.) ที่ผลักดันโดยสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) โดยมีทางโรงพยาบาลบ้านโป่ง และโรงพยาบาลราชบุรี หน่วยงานภาครัฐฯ เป็นผู้สนับสนุนด้านการให้คำปรึกษา ทีมผู้เชี่ยวชาญมีอาชีพเฉพาะเรื่อง และมีความเข้าใจผู้ประกอบการฯ เช่นโครงการ 3อ. และโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดภัย เหล่า และอุบัติเหตุ ที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องฯ ทางผู้บริหารไม่ลังเล ที่จะส่งตัวแทนเข้ารับการอบรม และเข้าร่วมโครงการฯ กับสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ที่มี ดร. ศันสนีย์ กิรติวิริยาภรณ์ และทีมงานให้ข้อมูลโครงการ และเข้าอบรมเปิดตัวโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดภัย เหล่า และอุบัติเหตุ ในปลายปี พ.ศ. 2557 ซึ่งเราก็ได้นำกระบวนการในหลักสูตรมาดำเนินงานในบริษัท ดังนี้

1. สํารวจสถานการณ์และพฤติกรรมเสี่ยงของพนักงาน พบว่ามึข้อมูลที่น่าสนใจ คือ

- มีพนักงานผู้สูบบุหรี่ ในระดับแรงงานสูงถึง 155 คน หรือร้อยละ 9 ของพนักงานทั้งหมด (เป็นพนักงานระดับแรงงาน ส่วนใหญ่รายได้น้อย-ปานกลาง) และเป็นเพศชาย
- มีพนักงานที่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์สูงถึง 196 คน หรือร้อยละ 10 ของพนักงานทั้งหมด และอาจต้องหยุดลาภิจ จากที่ไม่สามารถปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ยานพาหนะ หรือเครื่องจักรได้ต่อเนื่อง ทำให้คณะผู้ทำงาน ได้ไปสอบถามว่า พนักงานรู้หรือไม่ ว่า ยาเสพติดให้โทษ ทำลายสุขภาพ และค่าใช้จ่ายชีวิตประจำวันสูงขึ้น รายรับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ส่วนใหญ่พนักงานเคยคิดเลิก หรือหยุดเสพ ไประยะหนึ่ง แต่ด้วยเหตุผลคือความเครียด และการขาดกำลังใจ ขาดความรู้ว่าถ้าคิดจะเลิก จะปรึกษาใคร ไม่มีข้อมูล หรือรู้เท่าไม่ถึงกาเกี่ยวกับโรค และการเสพติด รวมทั้งผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ช่างหน้า

c. ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับกฎหมาย พรบ.ผลิตภัณฑ์ยาสูบ ที่เกี่ยวกับคุ้มครองสิทธิผู้ไม่สูบบุหรี่ และจากที่ทางทีมงาน ได้ฟัง ท่านวิทยากร และผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จดำเนินการโครงการฯ อย่างยั่งยืน ทำให้มีการตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย นำเสนอ ผู้บริหารประกาศเป้าหมายว่า บริษัท ราชาชรามิค จำกัด จะก้าวไปสู่การเป็นสถานประกอบการกิจการปลอดบุหรี่ เหล้าถาวร” ภายในปีพ.ศ. 2560 (ตั้งเป้าหมายไว้ 3 ปี) เพื่อความท้าทาย และต้องการให้ทุกคนมีส่วนร่วม และต้องดำเนินการ 3 ท. คือ ทำทันที มิฉะนั้นเป้าหมายนี้จะไม่ได้โดยในปี พ.ศ. 2558 จะเป็นการเริ่มต้นหาวิธีการ สร้างกลุ่มบุคคลต้นแบบและพี่เลี้ยง เครือข่าย เพื่อเป็นแนวร่วมที่สำคัญในการทำให้พนักงาน เลิกเหล้า และ/หรือ บุหรี่อย่างถาวร

2. จัดตั้งคณะทำงาน ในการขับเคลื่อนโครงการ โดยมีฝ่ายงานที่จำเป็นดังนี้

- ฝ่ายผู้บริหาร ต้องเป็นผู้กำหนดนโยบาย ให้คำปรึกษา และสนับสนุนสถานประกอบการ กิจการปลอดบุหรี่ เหล้าอย่างถาวรกำหนดเป้าหมาย กิจกรรมต่างๆ ติดตามประสิทธิผล
- ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นผู้คัดกรองพนักงาน ตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงาน ให้กำลังใจผู้สูบบุหรี่ ผู้ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พิจารณาตอบตกลงการ ว่าจ้างผู้ไม่ดื่มสุรา ผู้ไม่สูบบุหรี่ ให้ได้รับงาน กรณีที่ความสามารถเท่ากัน ในส่วนผู้ที่เข้าร่วมโครงการ และมีการจัดคลินิกอดเหล้าและบุหรี่ ให้คำปรึกษา มีการประสานหัวหน้างาน ยอมให้พนักงานมาเข้าร่วมกิจกรรมตามที่กำหนดไว้
- ฝ่ายจัดอบรม ที่จะต้องกำหนดหลักสูตร หัวข้อ การอบรม ให้สอดคล้องความต้องการของฝ่ายต่างๆ เช่น ผู้ประสานงานโครงการฯ ผู้เป็นพี่เลี้ยงทีมงาน การเสริมสร้างกำลังใจกับผู้เข้าร่วม ฯลฯ
- ฝ่ายสุขอนามัยและพยาบาลคือฝ่ายที่จะต้องมีความรู้เรื่องมือ เช่น สื่อ แผ่นพับการประสานงานกับหน่วยงานราชการ ในการให้คำปรึกษาแนะนำเบื้องต้นแก่ผู้ที่ต้องการเลิก

e. ฝ่ายอื่นๆ เช่น หัวหน้าหน่วยงาน ฝ่ายการเงิน ทุกคนต้องมีเป้าหมายร่วมกันคือ ทำอย่างไรบริษัท ราชาชรามิค จะเป็นสถานประกอบการปลอดบุหรี่ ถาวร

3. **จัดทำแผนงานดำเนินโครงการ** กำหนดผู้รับผิดชอบ ผู้เกี่ยวข้อง โดยเน้นที่ผู้รับผิดชอบประสานงาน จะต้องมี ส่วนขับเคลื่อนติดตามทุกส่วนงานให้สำเร็จ ตามแผนงานฯ ที่วางไว้ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระยะเวลา การติดตามประสานงานหน่วยงานภายนอก ทั้งที่เป็นหน่วยราชการ และเอกชน เพื่อประสานงานทีมผู้บริหารและคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง

4. **รับสมัครพนักงานผู้เข้าร่วมโครงการ** ระยะเวลาที่บริษัทฯ ได้จัดให้เข้าร่วมโครงการบุคคลต้นแบบ 2 เมษายน – 27 มิถุนายน 2558 บริษัทฯ ได้จัดอย่างเปิดกว้าง โดยสมัครใจ จุดที่บริษัทฯ และที่ปรึกษาโครงการต้องการคือ ให้ผู้เข้าร่วมโครงการ “ตัดสินใจที่จะเลิกดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และเลิกสูบบุหรี่” ด้วยตัวของตัวเอง สิ่งที่ผู้รับผิดชอบโครงการ เห็นการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วมโครงการ สามารถทำให้ผู้เข้าโครงการ เห็นความจริงใจ และความสำคัญสุขภาพของตนเอง และครอบครัวตั้งแต่วันนั้นถึงวันนี้ จากผู้เข้าร่วมโครงการ 59 คน ผลพบว่ามีผู้ที่เลิกบุหรี่ได้ถาวร 1 คน ลดปริมาณการสูบบุหรี่ลง น้อยกว่า 50% (จำนวน 13 คน) และผู้ที่งดดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ตลอดเวลา 3 เดือน จำนวน 10 คนแม้จะไม่มากนัก แต่ถือได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี

บทสรุป โดยคณะทำงานฯ บริษัท ราชาชรามิค จำกัด

คณะทำงานฯ บริษัทราชาชรามิค จำกัด ได้ฝากทิ้งท้ายว่า “การดำเนินการใดๆ ย่อมมีอุปสรรค และมีผลการดำเนินงานเกิดขึ้นมากมาย ที่เราและทีมงานอาจคาดไม่ถึง แต่สิ่งหนึ่งที่ยืนยันกับทุกท่าน และทีมงานว่า การตัดสินใจเข้าร่วมโครงการฯ นี้รู้สึกขอบคุณสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยมี ดร.ศันสนีย์ กิรติวิริยาภรณ์และทีมงานมืออาชีพ คลินิก ฟาโอส ไร่คว้น ของคุณอรุวรรณ ชาศรียศกุล พยาบาลวิชาชีพ และทีมงานโรงพยาบาลราชบุรี ที่เปิดกว้างรับฟังข้อโต้แย้ง

ของสถานประกอบการ ผู้เข้าร่วมโครงการและเข้าใจอุปสรรคของทุกฝ่าย แต่สิ่งสำคัญคือการให้กำลังใจขณะทำงาน และผู้เข้าร่วมโครงการเลิกบุหรี่ ดื่มสุราฯ และการมีมุมมองในแง่บวกว่าองค์กรและตัวเรา เป็นส่วนหนึ่งที่ทำประโยชน์ให้สังคม แม้จะเล็กน้อย แต่มีพลังงานไม่มีวันหมด แม้จะมีบางช่วงเวลาที่มึนอุปสรรคมาก ท้อได้แต่ห้ามหมดหวัง ผลสัมฤทธิ์ที่ได้ แม้มีผู้ที่เลิกได้จำนวนไม่มาก แต่ก็ทำให้เรามีความภูมิใจ และเป็นกำลังใจให้กับทุกคนว่า องค์กรและคณะทำงานดำเนินงานมาถูกทางแล้ว รู้แนวทางที่จะทำให้มีผู้เข้าร่วมโครงการลด ละ เลิก อย่างต่อเนื่อง และขยายผลตามเป้าหมายที่บริษัทฯ วางไว้ คือ สถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้าถาวร 100%”

ฮีโร่เลิกเหล้า ราชาเซรามิค



คุณบรรจง ดวงทอง

หัวหน้าแผนกฝ่ายผลิตบริษัท ราชาเซมิก จำกัด

คุณบรรจง ดวงทอง หัวหน้าแผนกฝ่ายผลิต บริษัท ราชาเซมิก จำกัด อายุ 47 ปี ทำงานที่บริษัทนี้มา 17 ปี เป็นคนจังหวัดราชบุรี มีประวัติการดื่มมาจากปัญหาความเครียดจากการทำงาน ก็เลยหันไปดื่มเหล้า

“เรากลุ่มใจ แล้วก็ดื่มจากช่วงเวลาที่มึนงานสังสรรค์กับวงเพื่อนที่ดื่มเหล้า ดื่มเป็นกระสายยา ตามคำโบราณให้กินข้าวได้อะไรได้ ก็เลยทำให้เราติด แต่เป็นการดื่มที่ไม่ประจำทุกวัน ดื่มเป็นบางวันหลังเลิกงาน ตามวาระโอกาส แต่ไม่ได้ติดจนขาดไม่ได้”

“ผมก็บอกลูกว่า พ่อไม่ได้ดื่มมานานนะ แต่เวลาเราดื่มมันมีผลต่อครอบครัวเรา เราก็มานั่งคิดว่าทำไมเราอายุมากแล้ว เราต้องมาทำให้ตัวเองลำบาก ครอบครัวก็ได้รับผลกระทบจากการเมา เมาค้างบ้าง ก็เลยตัดสินใจลองหยุดเป็นช่วงๆ โดยเอาวันเข้าพรรษาของทุกปีมาเป็นจุดเริ่มต้นในการเลิก ซึ่งมาปีนี้บริษัทเพิ่งมีการจัดกิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา ก็เลยเข้าร่วมกิจกรรม ก็จะมีคนแซวบ้างว่าทำไมไม่หยุดตอนออกพรรษา ระยะเวลามันเยอะกว่าเข้าพรรษาอีก ตอนนี่เราเลิกได้ 3 เดือน เราก็เลยจะเลิกให้ตลอดเลย ”

มูลเหตุจูงใจที่ทำให้เลิกดื่มเหล้า:

เราก็รู้สึกที่เราอายุมากแล้ว แล้วอีกอย่างเวลาดื่มเหล้าอารมณ์จะร้าย ถึงเวลานั้นก็สังเกตตัวเองเวลาดื่มเข้าไปแล้ว จะหงุดหงิดง่าย เวลาถูกเมียบุกผิตหูไม่ได้ พุดอะไรก็จะมีไม่เข้าหู ภรรยา กับลูกก็จะบ่นว่า “พ่อทำไมพ่อต้องดื่มเหล้า พระก็เทศน์ทำไมพ่อไม่เลิกดื่ม” ผมก็บอกลูกว่า พ่อไม่ได้ดื่มมานานนะ แต่เวลาเราดื่มมันมีผลต่อครอบครัวเรา เราก็มานั่งคิดว่าทำไมเราอายุมากแล้ว เราต้องมาทำให้ตัวเองให้ลำบาก ครอบครัวก็ได้รับผลกระทบจากการเมา เมาค้างบ้าง ก็เลยตัดสินใจลองหยุดเป็นช่วงๆ โดยเอาวันเข้าพรรษาของทุกปีมาเป็นจุดเริ่มต้นในการเลิก ซึ่งมาปีนี้บริษัทเพิ่งมีการจัดกิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา ก็เลยเข้าร่วมกิจกรรม ก็จะมีคนแซวบ้างว่าทำไมไม่หยุดตอนออกพรรษา ระยะเวลามันเยอะกว่าเข้าพรรษาอีก ตอนนี่เราเลิกได้ 3 เดือน เราก็เลยจะเลิกให้ตลอดเลย ตอนนี่ตั้งแต่เข้าร่วมโครงการกับพี่วัลภามาก็ยังไม่ได้ดื่มเลยอีก สาเหตุที่ทำให้เราสามารถเลิกได้นอกจากครอบครัวแล้ว ก็จะมี

มีเหตุการณ์ที่เพื่อนเมาแล้วขับรถไปจอดข้างทางและเกิดอุบัติเหตุจนเสียชีวิตด้วยสาเหตุเมาแล้วขับที่นี้เรานึกถึงเราว่าเราก็เป็นคนใช้รถใช้ถนนสักวันจะเป็นเรารึเปล่านั้นก็เลยคิดว่าไม่เอาดีกว่า อีกอย่างส่วนตัวผมเองก็จะชอบดูข่าวในทีวีเช้าๆ ก่อนไปทำงาน เจอข่าวเยอะเกือบทุกวันว่าคนดื่มเหล้าก็จะก่อคดี จี้ ปล้น ไปก่อคดีข่มขืนอนาจารบ้างอะไรบ้าง มันก็นึกย้อนมาถึงตัวเราว่าถ้าเราดื่มก็อาจจะมีโอกาสไปก่อเหตุอย่างในข่าวบ้างหรือเปล่านั้นก็ทั้งโทษพิษภัยของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ก็จะทำลายตับ หรืออวัยวะอื่นๆ ก็จะมาตั้งพิจารณา แล้วก็ดูข่าวอุบัติเหตุที่มีสาเหตุมาจากการเมาแล้วขับแล้วเอามาเปรียบกับตัวเองว่าสักวันหนึ่งเราเป็นอย่างนั้นลูกเมีย คนในครอบครัวจะทำอย่างไรจะต้องลำบากไปด้วยมั๊ยผมก็เลยตัดสินใจเลิกดีกว่า

เลิกดื่มเหล้า แล้วดีอย่างไร:

หลังเลิกแล้วก็สุขภาพดีขึ้น สุขภาพแข็งแรงขึ้น มีเงินทองเหลือเก็บ ก็เอาไปใช้ประโยชน์อย่างอื่น เอาเวลาไปทำอย่างอื่นตอนนี้ไปซื้อจักรยานมาปั่นออกกำลังกาย เราต้องใช้วิธีการตั้งใจให้แน่วแน่ก่อน ถ้าเลิกได้เป็นผลดีทั้งตัวเราเองและคนรอบข้างด้วยเรารู้สึกดีมากที่ตัดสินใจเข้าร่วมโครงการตอนที่ตั้งใจจะเลิกไม่มีอุปสรรคอะไรเลยคนรอบข้างก็สนับสนุน ให้กำลังใจดี ลูกกับภรรยา ก็บอกว่าถ้าเลิกได้จะมีรางวัลให้ พอเราเลิกได้ครอบครัวก็ดีใจกับเราด้วยสำหรับคนที่เลิกได้ก็ถือว่าเป็นบุญกุศล แต่สำหรับคนที่เลิกไม่ได้ พี่ก็อยากจะฝากบอกว่า เหล้าไม่ได้ทำอะไรดีขึ้น เพราะสุขภาพร่างกาย และจิตใจ หรือแม้แต่คนรอบข้างของเรา ถ้าเราเลิกเหล้าได้ ต้องตัดสินใจให้แน่วแน่ เอาลูก เอาเมีย เอาคนที่เรารัก เป็นกำลังใจ คิดถึงอนาคตของเรา รับรองเลิกได้แน่นอนครับ



สร้างเสริมสุขภาพที่แนะนำมา ก็เลยเป็นช่วงพอดีกับที่เรา กำลังมองหา กำลังคนที่ จะเข้ามาพัฒนาการจัดกิจกรรมใน บริษัท เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในทุกมิติ จริงๆ เรามองว่าใน ส่วนของพฤติกรรมพนักงานทางบริษัทมอง ว่าเป็นเรื่องซ้ำซาก เกี่ยวกับพฤติกรรมส่วนตัว ซึ่งถ้าหาก ทำให้พนักงานเลิกเหล้า เลิกบุหรี่ได้ ก็เป็นอีกทางหนึ่งที่จะ เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน แต่อย่างไรพนักงาน จึงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากกว่า เพราะหากเราสามารถทำให้ พนักงานหรือพ่อเลิกเหล้า เลิกบุหรี่มันคือครั้งหนึ่งในชีวิต ของครอบครัวของเค้า เพราะมันคือสิ่งสำคัญของชีวิตคนและ ครอบครัว เช่น ถ้าเรารู้ว่าพนักงานของเราติดยาบ้า (ยกตัวอย่าง ซึ่งก็เคยตรวจพบจริงๆ) เราจะทำอย่างไรให้พนักงานเลิกยา บ้าให้ได้ ซึ่งทางบริษัทเองก็มองว่าการเลิกบุหรี่ การเลิกเหล้า ก็เป็นทางเดียวกัน น่าจะทำได้เสริมกัน ทางบริษัทมองว่า มิติไหนก็ได้ที่จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ในการดำเนินงาน เราก็มีการสนับสนุนคณะทำงาน โดยเรา จะพูดกับเค้าตรงๆ ว่า “ถ้าคุณต้องการผมเมื่อไหร่ขอให้บอก” เพราะผมถือว่าผมต้องมีส่วนร่วมแน่นอน และผมต้องตอบ สนองความต้องการของเค้าได้ เค้าถึงจะทำงานได้เต็มที่ ผมจะ เป็นกำลังใจให้เค้าอยู่เบื้องหลัง ซึ่งการสนับสนุนจะมีทั้งการ สนับสนุนงบประมาณ อำนาจเรื่องเวลา ซึ่งถ้าแจ้งมาหรือมี การเซตการจัดกิจกรรมไว้ล่วงหน้า ผมต้องจัดให้ และต้องมี การบริหารจัดการ และต้องมีเวลาให้เค้าเสมอ ซึ่งที่ผ่านมา ก็จัดในเวลางาน ซึ่งก็ไม่มีคอมเพลนมาจากฝ่ายต่างๆ ก็ถือ ว่าเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

ความสำเร็จและความภาคภูมิใจจากการดำเนินโครงการ:
เรามีการสำรวจจำนวนพนักงานที่ดื่มเหล้า สูบบุหรี่ ซึ่งที่ผ่านมา ก็สามารถทำให้พนักงานจำนวน 107 คนลดการดื่มเหล้า และ เลิกดื่มได้ในช่วงสั้นๆ 14 คน ผมก็ประทับใจที่ทีมงานนะ หนึ่งใน จำนวนคนที่ ลด ละ เลิกได้ คือ ทำให้ผู้จัดการของเราท่าน หนึ่งที่ทำงานมาด้วยกันกว่า 10 ปี สามารถเลิกบุหรี่ เลิก เหล้าได้ เค้าได้สุขภาพกลับมา เรื่องเงินเป็นเรื่องเล็ก แต่ได้ สุขภาพกลับมา ผมชื่นชมพนักงาน และภูมิใจที่เค้าสามารถ เลิกเหล้าได้ด้วยตัวของเค้าเอง และยังโชคดีที่พนักงานในบริษัท ก็มองว่าทีมคณะทำงานหวังดีกับพวกเค้า ทำให้พนักงานเอง ก็เปิดใจ และให้ความร่วมมือและก็ช่วยกันทำ เวลาต้องการ ความช่วยเหลือก็จะขอร้องให้ความร่วมมือกัน จิตอาสาที่จะ เปิดพื้นที่ เพราะรู้ว่าคณะทำงานหวังดีนะเพราะท้ายที่สุดแล้ว คนที่ได้ก็คือ พนักงาน ที่สำคัญผมได้พัฒนาศักยภาพบุคลากร ในองค์กร ได้เป็นฮีโร่เล็กๆ ที่ช่วยทำให้คนดีมีชีวิตดีขึ้น โดย ในองค์กรของเราชอบพูดเรื่องธรรมมะ ที่ช่วยทำให้คนเป็นคนดี ซึ่งมันก็สอดคล้องกัน ซึ่งที่ผ่านมาอุปสรรคในการทำงานอาจ จะไม่ได้รายงานตรงมาที่ผม น่าจะเป็นคณะทำงานที่รับทราบ อุปสรรคของการทำงาน ผมก็จะคอยถามว่าโอเคมั้ย คนพอมั้ย งบประมาณก็อาจจะมีส่วนที่เพิ่มให้บ้าง ชมเชยเค้าบ่อยๆ ซึ่ง ทางทีมงานก็จะส่งความคืบหน้ามา เราจะใช้ช่องทางการสื่อสาร ผ่านทางช่องทางไลน์ (Line) สื่อสารกันตลอดเอาเทคโนโลยี มาช่วยลดระยะเวลาในการรายงาน และผมก็สามารถรับทราบ ความเคลื่อนไหวของพนักงานได้ด้วย

การดำเนินงานเพื่อควบคุมและลดปัญหาตีพิมพ์
บริษัทพี.ซี. โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด



ให้ข้อมูลโดยคณะกรรมการของบริษัทฯ

คุณวันชัย สุวรรณมณี

หัวหน้าฝ่ายแรงงานสัมพันธ์

บริษัท พี.ซี. โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

เราโชคดีที่ท่านประธานบริษัทฯ คุณประวุธ จันท์เจริญ ให้ความสำคัญกับเรื่องเหล่านี้มากๆ เพราะท่านมองว่า จุดเริ่มต้นของปัญหาเสพติดไม่ว่าจะระดับใดก็แล้วแต่ ในยุคปัจจุบัน ก็จะเริ่มจากการที่กลุ่มเสี่ยงเข้าไปหาความรู้จากกับ บุหรี่ เหล้า ไม่ว่าจะด้วยปัจจัยหรือสาเหตุใดก็แล้วแต่ มันก็จะก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมทั้งสิ้น ท่านมีคำถาม “คุณวันชัย... เราจะอย่างไรถึงจะช่วยให้พนักงานของเรา เลิกสูบบุหรี่ เลิกดื่มเหล้าเมาๆ เพราะถ้าเราช่วยพวกเขาได้ ตัวคุณวันชัยเองก็จะได้บุญไปด้วยนะครับ” นี่เป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้ผมต้องหาวิธีการ หาเครื่องมือ หาเครือข่าย เพื่อนำมาตอบใจหทัยคำถามของท่านประธานฯ ให้ได้

ชัดเจนเลยว่าเมื่อผู้บริหารไฟเขียว สิ่งที่ต้องดำเนินการต่อก็คือ หาแนวทาง วิธีการ เพื่อตอบใจหทัยดังกล่าวให้ได้ เพราะนั่นคือปัญหา และสิ่งที่ต้องทำเพิ่มเติมคือการค้นหาจำนวนของ ปัญหา เพื่อหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา จากนั้นก็ต้องหา แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เป็นทั้งเฉพาะหน้าและระยะยาว เพื่อความยั่งยืน แต่ผมโชคดี ที่เคยได้เข้าร่วมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทางแผนงานส่งเสริมการขยายฐานการ ป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุในสถานประกอบการ จัดโดยสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม เมื่อประมาณ ต้นปี 2557 ณ ศูนย์รวมตะวัน จังหวัดกาญจนบุรี (ตอนนั้น

ผมยังทำงานอยู่ที่บริษัทสงขลาแคนนิ่ง จำกัด(มหาชน)) และเราก็ได้สร้างเครือข่าย (ไลน์กลุ่ม) ที่พร้อมจะแลกเปลี่ยนอะไรดีๆ มอบให้ซึ่งกันและกันตลอดมาอย่างไม่ขาดสายเรียกว่า เป็นความผูกพันฉันท์พี่น้องจริงๆ ทำให้ผมเห็นช่องทางที่จะ ดำเนินการแก้ปัญหานี้ได้มากยิ่งขึ้น

การได้รับนโยบายคำสั่งจากผู้บริหาร บวกกับบริษัทฯ มีการ สัมครเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการเป็นองค์กรสุขภาวะใน อุตสาหกรรมแพชั่น (Happy Workplace) ทำให้การคิด หรือบูรณาการโครงการและกิจกรรมต่างๆ เช่น โครงการ มาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถาน ประกอบกิจการ รับผิดชอบโดยสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครอง แรงงานจังหวัดสมุทรปราการ โครงการCSR หรืออื่นๆ ให้ได้ คุณภาพและสมบูรณ์ที่สุด และที่ผ่านมาเราได้นำโครงการ Happy Workplace มาเป็นกิจกรรมหลักในการขับเคลื่อน แล้วนำเอากิจกรรมหรือโครงการอื่นๆ มาเป็นตัวขยายหรือ เป็นกิจกรรมรอง เพราะมันจะทำให้ระบบการจัดการทำงาน ได้ง่ายขึ้น เพราะเราเขียนแผน Happy Workplace ครอบคลุม แผนอื่นๆ ทั้งหมดอีกทีหนึ่ง ทำให้ง่ายในการนำเสนอขออนุมัติ งบประมาณ

วิธีการดำเนินการงานด้านการควบคุมการดื่มเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ในสถานประกอบการของเรา เริ่มจากการค้นหา ปัญหา คือ

- **ปัญหาที่ 1** ปัญหาที่เคยเกิดขึ้นแล้วกลายเป็น บาดแผลที่ทุกคนต้องจดจำ สิ่งที่บริษัทฯ เคยเจอ ปัญหาซึ่งถือเป็นบนเรียนอันยิ่งใหญ่และไม่ต้องการ ให้มันเกิดขึ้นอีก ครั้งหนึ่งบริษัทฯ เคยจัดงานเลี้ยงฉลองปีใหม่ให้กับพนักงานโดยได้มีการจองสถานที่ จ้างเหมาโต๊ะจีน และอื่นๆ อีกมากมาย แต่ก่อนวัน จัดงาน ไม่กี่ชั่วโมงเกิดเหตุพนักงานเมาสุราแล้ว ก่อเหตุทะเลาะวิวาทกับชาวบ้านในชุมชนด้านข้าง บริษัทฯ จนเป็นเรื่องใหญ่โต ทำให้ต้องยกเลิกงาน เลี้ยงที่ทุกคนตั้งตารอมาตลอดทั้งปี กับแค่พนักงาน ที่เมาสุรา 3 คน

“

โดยสรุปสาเหตุของปัญหา
ดังกล่าวข้างต้นก็คือ เหล่า
ที่จริงเรายังมีปัญหาอื่นๆ
ที่เป็นปฏิกิริยาต่อกันหลายข้อ
สามารถนำมาอ้างอิงประกอบ
การวิเคราะห์เพื่อหาแนวทาง
การแก้ไขปัญหาในครั้งนี

”

• **ปัญหาที่ 2** หลายครั้งที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ได้รับใบลางานจากพนักงานที่ได้รับอุบัติเหตุ สาเหตุเกิดจากการเมาแล้วขับในช่วงเทศกาลต่างๆ โดยเฉพาะเทศกาลสงกรานต์และปีใหม่ เพราะบริษัทฯ จะประกาศวันหยุดประเพณียาว 7 – 10 วันในแต่ละเทศกาล บางปีไม่หนักมากก็จะเห็นใบลาป่วยของพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บเล็กน้อยแค่แผลเย็บไม่กี่เข็มหรือแค่หัวแตกแผลถลอก หรืออาจจะแขนขาดขาหัก แต่บางปีเราก็ได้รับข่าวว่าพนักงานเสียชีวิตอันเนื่องมาจากเมาแล้วขับ คุณรู้มั๊ย? พนักงานคนที่เสียชีวิตเขาเป็นคนทำงานเก่งมาก เป็นที่รักของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานแถมเขายังเป็นหัวหน้าครอบครัว การสูญเสียแบบนี้ไม่ได้เป็นสิ่งที่บริษัทฯ ต้องการให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ต่อให้บริษัทฯ มีสวัสดิการดีขนาดไหนก็ชดเชยกันไม่ได้

• **ปัญหาที่ 3** จากปัญหาข้อที่ 2 ทำให้สถิติการลาป่วย หรือการลาออกเพิ่มมากขึ้นส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตอย่างแน่นอน แถมยังส่งผลให้ต้นทุนการผลิตต้องเพิ่มมากขึ้นจากการที่บริษัทฯ ต้องรับคนใหม่สอนคนใหม่ต้องใช้เวลาและวัตถุดิบในการเรียนรู้ใหม่กับคนกลุ่มใหม่ ซึ่งแน่นอนว่าถ้าเรามีคนเก่าทำงานในหน้าที่เดิม ความชำนาญย่อมเกิดขึ้น

• **ปัญหาข้อที่ 4** จากผลการสำรวจและบันทึกอัตราการลาป่วยของพนักงาน บริษัทฯ พบว่าส่วนหนึ่งที่ลาป่วยเพราะสาเหตุการเมาสุรา ทำให้เขาต้องหยุดงานในวันรุ่งขึ้น แต่เป็นตัวเลขที่ไม่ได้เยอะมากหากเปรียบเทียบกับอัตราการลาป่วยด้วยโรคหรืออาการเจ็บป่วยอื่นๆ แต่เราก็ยังโชคดี ที่ที่ผ่านมายังไม่พบพนักงานป่วยด้วยโรคพิษสุราเรื้อรัง มะเร็งตับ

สิ่งที่บริษัทฯ ดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือ

1. การกำหนดนโยบายเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางขององค์กรเกี่ยวกับการดำเนินการให้บริษัทฯ เป็นพื้นที่ปลอดเหล้าอย่างชัดเจน
2. จัดตั้งคณะทำงานหรือทีมงานเพื่อกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติตามนโยบายอย่างจริงจัง
3. วางแผนงานและงบประมาณเพื่อการตรวจสอบและการนำเสนอให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญของโครงการมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้จะต้องกำหนดกลุ่มเป้าหมายอย่างชัดเจนทั้งในรูปของกิจกรรม คุณภาพ และปริมาณ เพื่อง่ายในการอนุมัติ

ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในช่วงที่ผ่านมา

- รูปแบบของกิจกรรมที่จัดในแต่ละช่วงเทศกาล จะต้องเปลี่ยนไปตามยุคตามสมัย มีความหลากหลายสามารถให้คนเยอะๆ เข้าร่วมกิจกรรมได้โดยที่ไม่ไปกระทบเวลาการผลิต
- ประยุกต์หรือบูรณาการกิจกรรมให้สามารถเข้าร่วมกับกิจกรรมอื่นๆ ที่บริษัทฯ มีอยู่แล้ว เช่น 5ส., CCCF หรือชื่อเต็มว่า Completely Check Completely Find out เป็นกิจกรรมค้นหาและประเมินอันตราย ฯลฯ
- การเลือกสื่อและเครื่องมือที่เหมาะสมสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง เช่น Happy Workplace Happinometer, Happy Workplace Index, แบบสำรวจปัจจัยเสี่ยงบุหรี/เหล้า/อุบัติเหตุ

สำหรับบริษัท พี.ซี.โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด เราเหมือนจะเป็นน้องใหม่ในวงการขับเคลื่อนเรื่องปัจจัยเสี่ยงบุรี เหล้า และอุบัติเหตุ แต่ด้วยความมุ่งมั่นของท่านประธานฯ ที่ต้องการเห็นพนักงานของท่านมีคุณภาพชีวิตที่ดี รู้จักประมาณตน ท่านประธานฯ ก็จะนำเอาหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า รวมทั้งปรัชญาการดำเนินชีวิตแบบพอเพียงขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาพูดคุยให้พนักงานฟังร่วมกันทุกเช้าวันจันทร์ตั้งแต่เวลา 08.00 – 09.00 น. ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่คุณจะอยู่พร้อมหน้าพร้อมตา เป็นรูปแบบการพูดคุยที่ไม่ใช่เป็นการประชุมแต่จะเป็นลักษณะเล่าสู่กันฟัง

ผมคิดว่า “สิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการประสบความสำเร็จนะครับ คือ การเปิดโอกาสให้คนที่เล็กตึ่มเหล้าได้เป็นบุคคลต้นแบบให้เขาได้แชร์ประสบการณ์ที่ผ่านหรือการหาเวทีให้คนกลุ่มนี้มีโอกาสได้แสดงออกจะทำให้เขาเหล่านั้นเล็กเหล้าได้มากขึ้น” บริษัทฯ เรายังมีการจูงใจให้กับพนักงานเล็กสูบบุหรี่และเล็กเหล้าด้วย ซึ่งเป็นงบประมาณส่วนตัวของท่านประธานฯ ทั้งนี้การดำเนินกิจกรรมดังกล่าวเหล่านี้ ควรดำเนินการตามแผนงานที่กำหนดไว้และต้องมีความต่อเนื่องเพื่อจะให้เกิดความยั่งยืน แต่ถ้าคุณต้องการให้กิจกรรมเกิดผลสำเร็จเร็วและถูกทางที่สุด ควรจะจัดกิจกรรมที่เกิดจากแบบสำรวจความต้องการของพนักงานหรือกลุ่มเป้าหมาย จะตอบโจทยความต้องการของทุกฝ่ายมากที่สุด และสิ่งที่จะได้รับคือความร่วมมือของทุกฝ่าย

ความสำเร็จในการดำเนินงาน

อย่างที่บอกว่า บริษัท พี.ซี. โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด เรามีกิจกรรมพบปะพูดคุยกันทุกเช้าวันจันทร์ซึ่งจะมีพนักงานทั้งหมดและผู้บริหารทุกท่าน คณะทำงานฯ ก็จะใช้เวทีนี้ในการมอบรางวัลให้กับคนที่เล็กเหล้าหรือคนที่ดำเนินการรณรงค์การเลิกเหล้าหรือกระทำตนเองให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม บอกได้เลยว่า นี่เป็นความภูมิใจของพนักงานทุกครั้งที่ได้รับรางวัลดังกล่าว หลายครั้งในการจัดกิจกรรมเราได้ลูกค้ากลุ่มพนักงานหน้าใหม่ๆ เข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มมากขึ้น ทั้งๆ ที่บางกิจกรรม คณะทำงานฯ จัดในช่วงพักระหว่างวันตอน 10.00 – 10.10 น.และ 15.00 – 15.10 น. ใช้เวลาช่วงละ

10 นาที แต่ก็ยังมีคนสนใจเข้าร่วม ส่วนนี้สามารถวัดได้เชิงปริมาณจำนวนผู้เข้าร่วม ส่วนทางด้านคุณภาพหรือประสิทธิภาพของกิจกรรมอาจจะต้องวัดตรงความรู้ ความเข้าใจและการนำไปใช้จริง บริษัทฯ ได้มีการบันทึกข้อมูลเพื่อจัดทำเป็นสถิติตามเงื่อนไขการดำเนินการ และกลุ่มลูกค้ายานยนต์ที่กำหนดให้บริษัทฯ ต้องดำเนินการระบบ CCCF สิ่งที่ต้องจัดทำคือการรณรงค์การขับที่ปลอดภัยและต้องเก็บบันทึกสถิติการลาป่วยของพนักงานอันเนื่องจากอุบัติเหตุบนท้องถนนเพื่อดำเนินการลดจำนวนอัตราอุบัติเหตุอย่างต่อเนื่อง

ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานโครงการ

สำหรับบริษัท พี.ซี. โปรดักส์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัดสมัครเข้าร่วมโครงการนี้ ก็เพราะคำสั่งและนโยบายของผู้บริหาร ดังนั้นการที่คณะทำงานฯ ต้องดำเนินการต่อนั้นก็คือ การบูรณาการกิจกรรมในแต่ละกิจกรรมให้สามารถส่งผลประโยชน์เอื้อกันกับโครงการอื่นๆ เช่น Happy Workplace, โครงการ มยส. เป็นต้น เป็นสิ่งที่เราต้องดำเนินการอย่างชัดเจนเพื่อให้เกิดเป็นผลสำเร็จของโครงการฯ ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อม อีกทั้งเรื่องสุขภาพของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพราะเราเชื่อว่า หากพนักงานมีสุขภาพพลานามัยที่ดีมีความสุขในการทำงานทั้งทางร่างกายจิตใจสติปัญญาและทางด้านสังคมที่ดี มันจะส่งผลให้อัตราการลาป่วยหรือการลาออกลดน้อยลง อันนี้ถือเป็นเป้าหมายหลักของโครงการฯ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังการดำเนินงาน

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับบริษัทฯ ของเรา หลังจากการเข้าร่วมโครงการฯ และดำเนินงานตามวิธีเ็ื่อนไขที่ถูกกำหนดไว้ อย่างถูกต้องและครบถ้วนก็คือ ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในความรู้สึกของพนักงานและบุคคลอื่น อีกทั้งยังเป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร ดังนั้นแน่นอนว่าพนักงานของเราในแต่ละส่วนงานก็ต้องให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในทุกๆ กิจกรรม

ปัญหาและอุปสรรค

ไม่มีองค์กรใดดำเนินการโครงการฯ แล้วไม่พบปัญหาหรืออุปสรรค บริษัท พี.ซี. โปรดักส์ฯ ก็เช่นเดียวกัน อุปสรรคที่

คณะทำงานพบก็คือ

1. ปัญหาเรื่องงบประมาณ
2. ปัญหาเรื่องเวลาในการจัดกิจกรรมหรือการประชุมเตรียมงาน
3. ปัญหาการสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่ไม่ชัดเจน
4. ปัญหาขีดจำกัดส่วนบุคคล
5. ปัญหารูปแบบของกิจกรรมไม่ตอบโจทย์ความต้องการของพนักงาน
6. ปัญหาการวัดและประเมินผลไม่ชัดเจน
7. ปัญหาการไม่มีทายาทสืบทอดหรือคนทำงานในรุ่นต่อไป

ซึ่งบริษัทได้แก้ไขเฉพาะหน้าและบางปัญหาก็ต้องใช้ระยะเวลาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเราก็จะเอามาเป็นบทเรียนในการทำงานของเรา

การขยายผลจากสิ่งที่ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การที่บริษัทฯ สมัคร์เข้าร่วมโครงการฯ ก็หวังที่จะได้รับเครื่องมือมาเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้องค์กรสามารถดำเนินการให้พนักงานของเรามีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงไม่ติดเหล้าติดบุหรี่ จนอาจจะส่งผลให้เขาต้องได้รับอุบัติเหตุหรือเป็นโรคร้าย

ซึ่งมันไม่ใช่แค่ตัวของพนักงานเท่านั้นที่จะได้รับผลกระทบนี้ แต่ยังมีคนในครอบครัว เพื่อนในที่ทำงานและอื่นๆ มากมายที่จะต้องมีส่วนได้รับผลกระทบนั้นตามกันเป็นลูกโซ่ ดังนั้นการที่บริษัทฯ มีการประกาศนโยบายอย่างชัดเจน ก็ถือเป็นกฎข้อบังคับอย่างหนึ่งที่บุคลากรในองค์กรต้องปฏิบัติตาม การส่งต่อให้คนรุ่นหลังเข้ามามีบทบาทมีส่วนร่วมรับผิดชอบหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งในโครงการฯ ก็จะเป็นการส่งต่อหรือสร้างทายาทให้กับองค์กร และถ้าหากบริษัทฯ หรือคนในองค์กรของเราทำได้จนประสบความสำเร็จแล้ว ก็ควรจะแบ่งปันโครงการดีๆ แบบนี้ไปให้องค์กรอื่นๆ รอบข้างเพื่อให้สังคมนี้ได้รับประโยชน์จากกลุ่มคนที่เขาเลิกเหล้าได้จริง และต้องทำกิจกรรมนี้อย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนารูปแบบของกิจกรรม

ข้อคิดเห็นที่อยากฝากถึงคณะทำงานโครงการฯ

คำพูดแรกๆ ที่อยากบอกก็คือ คำว่า “ขอขอบพระคุณทางโครงการหลายๆ ที่เปิดโอกาสให้บริษัท พี.ซี.โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้เข้ามาเรียนรู้และเก็บเกี่ยวประสบการณ์ต่างๆ จนนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง” และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าโครงการฯ นี้จะยังคงสร้างอะไรดีๆ ให้กับสังคมต่อไป

“

ความภาคภูมิใจ / คุณค่าที่ได้รับ

สิ่งที่คณะทำงานฯ ได้รับและได้ยินอยู่เสมอจากทางท่านประธานก็คือ “พวกคุณรู้มั๊ย การที่พวกคุณร่วมกันช่วยทำให้พนักงานของเราเลิกเหล้าเลิกบุหรี่ ห่างไกลจากยาเสพติดได้

ถือว่าพวกคุณได้บุญกุศลอันยิ่งใหญ่และมหาศาล”

มันทำให้คณะทำงานรู้สึกภาคภูมิใจ มีความสุข มีความต้องการจะพัฒนาศักยภาพตัวเองให้มากยิ่งขึ้นเพื่อนำสิ่งต่างๆ ที่ได้มาส่งต่อให้กับพนักงานในบริษัทฯ ซึ่งในการเรียนรู้เพิ่มเติมในแต่ละครั้ง เราก็ควรสร้างเครือข่ายไม่ว่าจะเป็นการหาเพื่อนทาง Line หรือ Facebook ช่องทางเหล่านี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกิจกรรมหรือโครงการฯ ต่างๆ ทำให้กิจกรรมในโครงการฯ มีความหลากหลายและสามารถเพิ่มช่องทางเราจะประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น

”



ฮีโร่เล็กเหล่า พี.ซี. โปรดักส์



“กูถือศีลอยู่ ก็ปวดหยาบๆ
ปวดกับกลุ่มเพื่อนสนิท
เพื่อนก็จะไม่ยุ่ง เพราะในอดีต
ที่ผ่านมาเราก็จะดื่มกับเพื่อน
แบบไม่ไล่ไม่เลิก เรายังต้อง
มีสังคมอยู่ เรายังต้องหา
วิธีที่นุ่มนวลกับความรู้จัก
เพื่อนๆ ”



พยายามรักษาศีลให้ได้นานที่สุด ตั้งกฎเหล็กกับตัวเองเอาไว้ว่า
“เราจะไม่ดื่มเหล้า ไม่สูบบุหรี่” ซึ่งตอนที่พัวชัยเข้ามาทำ
กิจกรรมที่บริษัท ก็ยังเป็นตัวกระตุ้นให้เราเลิกได้เด็ดขาดยิ่งขึ้น
ช่วยจัดกิจกรรมในบริษัท

คุณชัชวาล บุญคุ้ม
เจ้าหน้าที่คลังสินค้า

บริษัท พี.ซี. โปรดักส์อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

คุณชัชวาล บุญคุ้ม อายุ 39 ปี ทำงานที่บริษัท พีซี โปรดักส์ฯ
11 ปี ภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่จังหวัดสมุทรปราการ ดื่มเหล้า
มาแล้ว 30 กว่าปี เริ่มดื่มครั้งแรกตั้งแต่อายุ 12 ปี มีสาเหตุ
มาจากการเที่ยวกับเพื่อน แล้วก็อยากดื่มอยากลองเฉยๆ
ก็เลยดื่มมาเรื่อยๆ เริ่มต้นจากการเริ่มดื่มเหล้าขาวน้ำแดง
ดื่มมาเรื่อยๆ จนมาถึงช่วงทำงาน ก็มีพัฒนาการมาเรื่อยๆ
เริ่มเปลี่ยนมาดื่มเหล้าสี เบียร์ แล้วก็ขึ้นอยู่กับสถานที่ที่ไป
โดยเมื่อก่อนจะดื่มสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง ตอนอยู่ที่ พี.ซี. จะดื่ม
เบียร์บ่อยมาก ส่วนเหล้าจะดื่มกับเพื่อนที่บ้านมากกว่า แต่ถ้า
เป็นเบียร์จะดื่มกับเพื่อนที่โรงงาน ดื่มเพื่อความสนุกสนานกับ
เพื่อนๆ จะเป็นคนที่เวลาเครียดจะไม่ดื่มเหล้า

มูลเหตุจูงใจที่ทำให้แต่อายุเลิกดื่มเหล้า:

ผมใช้วิธีการหักดิบเลย เพราะมีเหตุว่า ในช่วงหลังๆ มาสังเกต
ว่าสุขภาพไม่ไหว มันเริ่มปวดสมอง มีอาการจิตในสมองเวลา
ดื่มเหล้า ตอนนีปัญหาที่เจอกับตัวเองคือ เวลาดื่มเหล้า หรือ
ดื่มเบียร์มันจะปวดหัวอย่างรุนแรง ก็เลยไปลองปรึกษาหมอ
แล้วก็เริ่มๆ หยุดแล้วก็เลิกแบบกะทันหันเลย ก็เลยเริ่มหยุด
ตั้งแต่ปีใหม่ที่ผ่านมานี้ หลังจากนั้นก็ไม่แตะเลย เพราะรู้สึก
ว่าสมองรับไม่ได้ ซึ่งมันไม่ใช่ความดัน แต่มันมีอาการบวมสมองเลย
ซึ่งรู้สึกเลยว่าเวลาดื่มจะมีปัญหาที่สมองที่จะมีอาการ
ปวดศีรษะอย่างรุนแรงในพักหลัง แล้วก็ตั้งใจกับตัวเองว่าจะ

อุปสรรคระหว่างการเลิก:

ก็ไม่ได้มีอะไรมาจะมีแต่ต้องยับยั้งความอยาก จะใช้อีกวิธี
เข้ามาช่วยคือ สวดมนต์ก่อนนอน มันจะช่วยทำให้เราผ่อนคลาย
คลายกับความรู้จักอยาก เราจะไม่ไปเครียดกับมัน มันก็จะ
ช่วยได้อีกทาง ซึ่งโดยปกติผมเป็นคนชอบอ่านหนังสือธรรมะ
อยู่แล้ว หากเราจะใช้วิธีการหักดิบ เราต้องใช้ความพยายาม
พิสูจน์ตนเองดูว่า เราจะเข้มแข็งมากน้อยแค่ไหน เราจะกลับไป
สู่อสังคมาเดิมหรือไม่ เมื่อไหร่ที่เรายังไม่แข็งแรง เราก็อย่าเพิ่ง
ออกไปเจอสังคมา คือให้อยู่กับตัวเอง แล้วก็พยายามเปลี่ยน
ตัวเองให้เข้ากับสังคมาใหม่ ส่วนตัวเราก็ควรห่างจากเหล้าและ
บุหรี่ให้มาก เพราะว่าสังคมาเดิม เพื่อนกลุ่มเดิมก็ยังคงต้อง
ทำงาน ต้องพูดคุยกันอยู่ ก็จะมีวิธีการปฏิเสธกับเพื่อนๆ ว่า
ตอนนี้กูถือศีลอยู่ ก็จะปวดหยาบๆ ปวดกับกลุ่มเพื่อนสนิท เพื่อน
ก็จะไม่ยุ่ง เพราะในอดีตที่ผ่านมาเราก็จะดื่มกับเพื่อนแบบ
ไม่ไล่ไม่เลิก เรายังต้องมีสังคมาอยู่เราเองก็ต้องหาวิธีที่นุ่มนวล
กับความรู้จักเพื่อนๆ

เลิกดื่มเหล้า แล้วดีอย่างไร:

สุขภาพดีขึ้น จิตใจแจ่มใสร่าเริงเพิ่มมากขึ้น อันดับแรกเราถ้า
เราคิดจะเลิกเราก็ไม่ต้องคิดอะไรมากก็อยู่ในสังคมาปกติมัน
แหละ พยายามทำตัวเองให้เข้มแข็ง เมื่อเราเข้มแข็งแล้ว
เราก็จะออกไปเจอกับสังคมาเดิมๆ ได้ แต่ถ้าตราบได้ที่ตนเองยังไม่
เข้มแข็ง ยังไม่กล้าพอ เราก็ต้องฝึกกำลังใจของเราให้เข้ม
แข็งต้องไม่ทำให้เพื่อนฝูงรู้สึกที่เราแปลกแตกต่างไปจาก
เค้า เราต้องมั่นใจว่าเราเข้มแข็งเราก็ทำได้

อีโร่เล็กเหล้า พี.ซี. โปรตักส์



คุณพน ผายนด

หัวหน้าหน่วย

บริษัท พี.ซี. โปรตักส์อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

คุณพน ผายนด อายุ 33 ปี ต้มเหล้ามา 6 - 7 ปี ตอนที่ดื่มก็ดื่มตามเพื่อนเวลาไปเที่ยวด้วยกัน ผมดื่มทั้งเบียร์และเหล้าทุกวันหลังเลิกงาน ก็จะมีกลุ่มเพื่อนที่ทำงานด้วยกันมาระบายความทุกข์ แล้วก็ดื่มเหล้าทุกวัน

มูลเหตุจูงใจที่ทำให้แต่อายุเล็กดื่มเหล้า:

แต่ก่อนผมทำงานที่บริษัทมา 10 กว่าปี ก็ไม่มีอะไร แต่พอดีมีพีวันชัยเข้ามาเป็นคณะทำงานในบริษัท เราก็เลยได้รู้ถึงโทษพิษภัยมันเพิ่มมากขึ้น จากการที่เค้าเขียนติดบอร์ดไว้ที่ร้านอาหาร ผมเห็นก็เลยลองอ่านดู มันก็เลยทำให้เรารู้สึกว่ามันไม่ดีต่อร่างกาย มันก็เลยเป็นแรงจูงใจให้เราเห็นว่ามันไม่ดีต่อสุขภาพ แล้วก็เสียเงินโดยใช่เหตุ อีกอย่างหนึ่งค่าครองชีพเดี๋ยวนี้ก็สูงขึ้น เราก็มองว่าเราก็มีความจำเป็นที่จะต้องเอาไปใช้อย่างอื่น มองว่าถ้าเราไม่กินไม่ดื่มเหล้า เราอาจจะเอาเงินไปผ่อนรถหรือไปซื้ออย่างอื่นได้ ยิ่งไงเราก็ยังได้เป็นของ ถ้าเราเอาซื้อเหล้าซื้อบุหรืมันไม่มีประโยชน์ สมัยก่อนผมเงินเดือน 9,000 บาท หมดค่าเหล้าไป 7 พันกว่าบาทต่อเดือน “ผมอยู่หอ ผมโดนเค้าไล่ออกทุกเดือนเพราะผมไม่มีเงินจ่ายค่าเช่า แต่ผมมีเงินจ่ายค่าเหล้า”

“ตอนที่แม่เลี้ยงเรา แม่ก็ป้อนข้าว
ผมเล็กเหล้าเพื่ออนาคต
ว่าถ้าไม่ได้กินเหล้าไม่เป็นไร
แต่ถ้าผมไม่ได้กินข้าวผมตายแน่ ”



วิธีการเลิกเหล้า:

มันไม่ใช่ที่ผมจะเลิกได้เลย อาจจะมีดื่มบ้างนานๆ 3-4 เดือนครั้ง แล้วก็สุดท้ายตอนนี้ผมเลิกได้เลย แต่ผมเริ่มต้นจากการอยู่ห่างๆ กลุ่มเพื่อนที่ดื่มเหล้า เวลาเพื่อนชวนดื่มก็จะบอกไม่ว่าง ไม่มีเวลา ผมก็จะหาทางออก หลีกเลี้ยงกลุ่มเพื่อนนักดื่ม ก็มีบ้างบางคนก็จะว่าเหมือนกันว่าหยิง แต่ก่อนมันไม่เห็นเป็นอย่างนี้ มีอุปสรรคบ้างเพราะมีเพื่อนเริ่มบ่น แล้วก็ต่อว่า แต่ต้องใจแข็ง

เลิกดื่มเหล้า แล้วดีอย่างไร:

ผมก็มีเงินไปผ่อนรถ ผมมีเงินเหลือส่งรถ ไม่เป็นหนี้ สุขภาพก็ดี ก็อยากจะฝากว่า เพื่อนๆ มันอยู่ที่ตัวของเรา ไม่ต้องแคร์ว่าถ้าไม่ดื่มแล้วจะไม่มีเพื่อน มันเป็นไปไม่ได้ มันอยู่ที่เรา ผมว่ามันไม่เกี่ยวกับดื่มเหล้าแล้วจะไม่มีเพื่อน ยิ่งไงถ้าเค้าจะชอบหรือไม่ชอบเรา มันก็อยู่ที่ตัวเรามากกว่า สำหรับผมแล้วมนุษย์มันไม่จำเป็นต้องกินเหล้า เพราะตอนที่แม่เลี้ยงเราแม่ก็ป้อนข้าว ผมเล็กเหล้าเพื่ออนาคต ว่าถ้าไม่ได้กินเหล้าไม่เป็นไร แต่ถ้าผมไม่ได้กินข้าวผมตายแน่

6.3 เรื่องเล่า บริษัท ริกิ การ์เมนท์ จำกัด

บริษัท ริกิ การ์เมนท์ จำกัดเป็นบริษัทตัดเย็บเสื้อผ้าเพื่อการส่งออก ตั้งอยู่ที่อำเภอโพธารามจังหวัดราชบุรีมีจำนวนพนักงาน 590 คน (เป็นพนักงานชายร้อยละ 32) ก่อนเข้าร่วมโครงการฯ บริษัทมีพนักงานที่ดื่มเหล้า จำนวน 50 คนหรือร้อยละ 10 ของพนักงานทั้งหมด และมีพนักงานจำนวน 28 คนที่สนใจเข้าร่วมโครงการลด ละ เลิกเหล้า ในขณะที่มีพนักงานที่สูบบุหรี่ 42 คนหรือร้อยละ 9 ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลหลังจากที่มีการดำเนินงานโครงการฯ มีพนักงานที่สามารถลดการดื่มเหล้าลงได้ 19 คน และมีพนักงานจำนวน 9 คนที่สามารถเลิกการดื่มเหล้าได้สำเร็จ

แรงจูงใจในการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า



ให้ข้อมูลโดยผู้บริหารของบริษัท:

คุณจรรยา ศิริโสสม

กรรมการและผู้จัดการฝ่ายบุคคล

บริษัท ริกิ การ์เมนท์ จำกัด

เดิมเรามีโครงการ Happy workplace อยู่ในบริษัทของเรา ซึ่งโดยพื้นฐานก็จะมุ่งจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตใน 3 มิติ (สุขภาพ กาย ใจ) แรงจูงใจที่เข้าร่วมโครงการเลิกเหล้า เลิกบุหรี่มาจาก Happy Body ซึ่งเป็นโครงการที่จะพัฒนาสุขภาพของพนักงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องโภชนาการ หรือการออกกำลังกาย แต่ในขณะที่เรากำลังทำเราพบว่าพนักงานที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ประมาณ 50 คนที่มีประวัติในเรื่องพฤติกรรมเสี่ยงการดื่มเหล้าเราก็ก็นำประเด็นนี้มาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเค้าให้ดีขึ้นจากการที่จะลด ละ เลิกการดื่มเหล้าลง เพราะเราพบว่า

“เราพบว่าพนักงานที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ประมาณ 50 คนที่มีประวัติในเรื่องพฤติกรรมเสี่ยงการดื่มเหล้าเราก็ก็นำประเด็นนี้มาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของเค้าให้ดีขึ้นจากการที่จะลด ละ เลิกการดื่มเหล้าลง เพราะเราพบว่าประสิทธิภาพการทำงานของคนที่ดื่มเหล้าจะด้อยกว่าคนอื่น ๆ และสิ่งที่สำคัญก็คือ เราเป็นห่วงสวัสดิภาพของพนักงานเหล่านี้”



ประสิทธิภาพการทำงานเวลาที่เค้าดื่มเหล้า มันจะด้อยกว่าคนอื่น ๆ และสิ่งที่สำคัญก็คือ เราเป็นห่วงสวัสดิภาพของพนักงานเหล่านี้ ถ้าหากเค้าดื่มเหล้าเป็นประจำ การเดินทางในการขับขี่ยานก็จะส่งผลกระทบต่ออุบัติเหตุต่างๆ เรามีความรู้สึกว่าห่วงหาขวัญชีวิตของพวกเค้า เพราะฉะนั้นโครงการเลิกเหล้า บุหรี่ ในบริษัทจึงเริ่มขึ้น โดยเราสนับสนุนให้คณะทำงานของเรารณรงค์ให้พนักงานกลุ่มนี้หันมาสนใจตัวเองเพิ่มมากขึ้นทางบริษัทเราก็ก็นำเอาที่จะส่งเสริม จัดสรรค่าใช้จ่ายต่างๆ เพื่อที่จะจัดทำสื่อให้คณะทำงานในบริษัท ได้มีงบประมาณในการที่จะทำกิจกรรมต่างๆ

ผลจากการดำเนินงาน ทำให้ในจำนวนพนักงาน 50 คน มีทั้งหมด 28 คนที่เข้าร่วมโครงการที่อยากจะลด ละ เลิก และหลังจากที่เราได้ทำโครงการไประยะหนึ่ง เราพบว่าในจำนวนนั้น 19 คน สามารถลดได้ จากที่เคยดื่มเป็นประจำทุกวัน อาจจะเหลือ 3 วันครั้งหรืออาทิตย์ละครั้ง ซึ่งก็เป็นตัวเลขที่น่ายินดี และที่น่าชื่นชมคือมีพนักงาน 9 คนที่เลิกได้เลย เป็นสิ่งที่รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตระดับหนึ่ง เป็นความภาคภูมิใจเป็นกำลังใจของคณะทำงานที่ทำงานตรงนี้ประสบผลสำเร็จขึ้นมา ถึงแม้ว่าจะเป็นตัวเลขที่ไม่มากนัก แต่ก็ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่ดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ เราก็ก็นึกถึงว่าอย่างน้อยที่สุด

คุณภาพชีวิตของพนักงานกลุ่มนี้เราหมดหวังไปได้ และเราก็พบว่าสำหรับคนที่เลิกได้มันส่งผลถึงครอบครัว มีครอบครัวที่อบอุ่นขึ้น พนักงานมีเวลาที่จะอยู่กับครอบครัว และสามารถที่จะมีเศรษฐกิจที่ดีขึ้น ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายจากการที่ต้องไปสรรวเสเฮฮากันในเรื่องนี้ เราพบว่ามันเป็นสิ่งที่พนักงานเราก็มีความสุข ส่งผลทางอ้อมถึงโรงงานของเราในส่วนของประสิทธิภาพของการทำงานของเรา ซึ่งสิ่งเหล่านี้มันเป็นผลตอบรับที่ดีมาก เราก็คิดว่าถ้าจะทำให้เกิดความยั่งยืนในการทำงานตรงนี้ เพื่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้กับบุคคลอื่นที่สนใจที่จะลด ละ เลิกตรงนี้ เราก็คิดว่าถ้าหากเราต้องการสร้างองค์กรของเราให้มีแต่คนดีและมีคุณธรรม เราก็คิดว่าสิ่งเรานี้ก็จะสร้างคามยั่งยืนได้ ก็เลยรณรงค์ในเรื่องของการปลูกจิตสำนึกในเรื่องของการทำความดี วัตถุประสงค์จริงๆ เราไม่ต้องการวัดความดีอะไร แต่เราคาดหวังว่าเราสามารถที่จะกระตุ้นจิตสำนึกของพนักงานของเราให้หันมามองในเรื่องของความดีเป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือไม่หันหรือไม่เข้าไปข้องเกี่ยวกับบอบายมุข เราอยากให้เห็นพนักงานของเราในส่วนที่ยังไม่เคยดื่มเหล้าเลย เราจะป้องกันกลุ่มนี้ได้อย่างไร หรือเราอยากให้เห็นพนักงานที่เข้าร่วมโครงการลด ละ เลิกกลุ่มนี้ ไม่กลับหันเข้าไปในวงจรเดิมอีก ตรงนั้นเราเชื่อว่าองค์กรของเราจะเป็นองค์กรแห่งความสุข และจะมีกลุ่มของพนักงานที่ปลอดเหล้าและบุหรี่ด้วย

การดำเนินงานเพื่อควบคุมและลดปัญหาดื่มเหล้า บริษัท ริก การ์เม้นส์ จำกัด

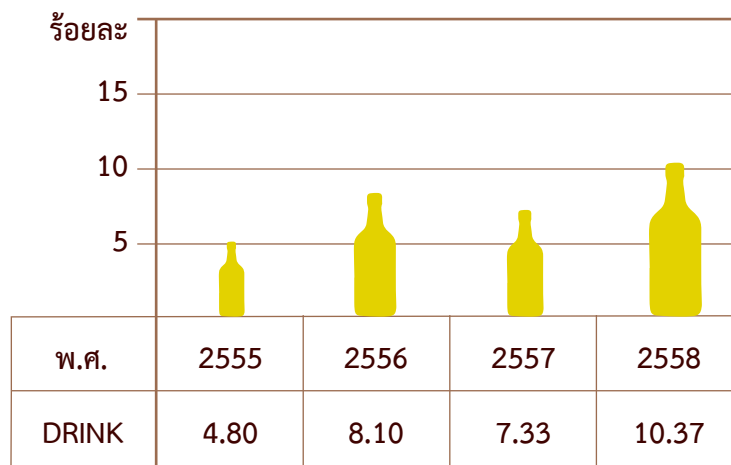


ให้ข้อมูลโดยคณะกรรมการของบริษัทฯ

คุณสุภาพร แดงสา (ป้อน)

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย บริษัท ริก การ์เม้นส์ จำกัด

จากข้อมูลผลการตรวจสอบสุขภาพประจำทุกปีของบริษัทฯ พบว่า จำนวนพนักงานของเรามีแนวโน้มที่จะดื่มสุราเพิ่มขึ้นในแต่ละปี ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพของพนักงาน การขาดงาน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลผลิตลดน้อยลง เนื่องจากพนักงานต้องสูญเสียเวลาและความสามารถในการปฏิบัติงาน และจากการสอบถามพนักงานที่ดื่มสุรา พวกเขาเหล่านั้นมีความตั้งใจอยากจะเลิก แต่ด้วยสภาพแวดล้อมไม่อำนวย จึงไม่สามารถเลิกได้อย่างเด็ดขาด ประกอบกับบริษัทได้ดำเนินกิจกรรม Happy 8 ซึ่งรณรงค์ให้พนักงานใส่ใจ



Happy body, Happy Brain, Happy Soul, Happy Money, Happy Family และ Happy Society หากเลิกดื่มสุราได้ก็จะสามารถตอบโจทย์ Happy ดังกล่าวข้างต้นได้

จากความตั้งใจของพนักงานที่มีความต้องการที่จะเลิกดื่มสุราแต่ยังขาดแรงจูงใจ หรือสภาพแวดล้อม ที่อยู่อาศัยไม่เอื้ออำนวยให้ลดการดื่มสุรา ทำให้พนักงานเลิกดื่มสุราไม่ได้ หรือบางครั้งเลิกดื่มสุราแบบหักดิบ ทำให้เกิดความทรมานและเป็นสิ่งฝืนใจ เป็นเหตุให้ไม่เข้าร่วมโครงการ และเลิกไม่ได้ในที่สุด จึงถือเป็นจุดเริ่มต้นและเป็นที่มาที่ทำให้บริษัทฯ สนใจดำเนินโครงการ อีกทั้งประกอบกับบริษัทได้ดำเนินกิจกรรม Happy 8 ซึ่งรวมถึงให้พนักงานใส่ใจ Happy body, Brain, Soul, Money, Family, Society หากเลิกดื่มสุราได้ก็จะสามารถตอบโจทย์ Happy ดังกล่าวข้างต้นด้วย

กิจกรรมและแนวทาง

เราต้องการสร้างแรงจูงใจและกำลังใจให้กับพนักงานที่มีความต้องการเลิกสูบบุหรี่ เพื่อให้เกิดภาพการสมัครใจเข้าร่วมโครงการด้วยตัวของพนักงานเอง โดยกำหนดรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลายเน้นการให้กำลังใจ การอยู่เคียงข้างกัน พร้อมสอดแทรกแง่คิดให้พนักงานที่ดื่มสุรา เกิดความตระหนักและเกิดขวัญกำลังใจที่จะเลิกอย่างแน่วแน่ ดังนี้

1. ทำสัญญาร่วมกันระหว่างพนักงานกลุ่มเสียงกับบริษัท ถึงความตั้งใจ และสมัครใจ “ลด ละ เลิก ดื่มสุรา”

2. จัดรูปแบบกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้อยากเลิก

- **ฝากเหล้าไว้กับเรา** โดยนำสุราที่ดื่มเป็นประจำมาฝากไว้กับบริษัทกำหนดระยะเวลาการฝาก 1 เดือน, 3 เดือน, 6 เดือน, 1 ปี ให้รางวัลตามระยะเวลาฝากที่นานที่สุด และร่วมสำรวจพฤติกรรม หลังเลิกงานไม่ดื่มสุราหรือสัมผัสกับบุคคลในครอบครัวเพื่อติดตามผลเป็นระยะ

- **สายลับขจัดอบายมุข** จะให้รางวัลกับพนักงานที่สามารถให้เบาะแสเกี่ยวกับพฤติกรรมเสี่ยงสุขภาพ เช่น สูบบุหรี่ ดื่มสุรา หรือมีอาการเมึนเมามาทำงาน ฯลฯ โดยมีหลักฐานที่ชี้ชัดได้ รับรางวัลสายลับพร้อมใบประกาศเกียรติคุณกับคณะทำงาน

- **Road show แฟนซีเลิกอบายมุข** เป็นการแข่งขันประกวดแต่งกายแฟนซีเกี่ยวกับสุราและเดินรณรงค์เคลื่อนที่ให้พนักงานได้เห็นพิษภัยอบายมุขให้พนักงานรับทราบโดยทั่วกัน

- **ถ้าคุณกล้า เราก็พร้อมอยู่ข้างคุณ** ให้พนักงานกลุ่มเสียงร่วมให้คำปฏิญาณลด ละ เลิก ดื่มสุรา ต่อหน้าเพื่อนพนักงานทุกคน โดยเพื่อนพนักงานทุกคนจับมือให้ดอกไม้เป็นกำลังใจในความตั้งใจ และให้รางวัลแก่พนักงานกลุ่มเสียง ที่สามารถลด ละ เลิก อบายมุขตามระยะเวลาต่างๆ เช่น 3 เดือน, 6 เดือน, 12 เดือน เป็นต้น

- **เพื่อนเตือนเพื่อน** จัดทำสมุดพกเพื่อนเตือนเพื่อน เพื่อเป็นแนวทางสำหรับเพื่อนที่จะต้องเตือนเพื่อนพร้อมๆ กับจัดอบรมวิธีการเพื่อนเตือนเพื่อน ให้พนักงานปฏิบัติได้ถูกต้องตามแนวทางประนีประนอม ซึ่งในแต่ละเดือน พนักงานคนใดสามารถเตือนเพื่อนได้มากที่สุด (โดยผู้ถูกเตือน ต้องเซ็นยินยอม) และทางคณะทำงานมีการให้กำลังใจเพื่อนที่ทำความดีด้วยของรางวัลที่ทางบริษัทจัดสรรให้

- **ร่วมแรง แข่งขัน** จะให้พนักงานกลุ่มเสียงที่ดื่มสุราจับกลุ่มกันจำนวน 5-10 คน และกำหนดกิจกรรมเสนอคณะทำงานเกี่ยวกับการลด ละ เลิก ซึ่งหากทีมใดมีวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และทำได้จริงตามที่กำหนดไว้ได้ เป็นทีมที่ชนะรับของรางวัล กิจกรรมนี้ จะมีการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจนในแต่ละช่วงเพื่อให้เกิดการแข่งขันอย่างสร้างสรรค์ และมีกำลังใจในการเลิกดื่มด้วย

ผลงาน ความสำเร็จที่เกิดขึ้น

จากการดำเนินงานโครงการ ที่พวกเราชาววิกิ การ์เม้นส์ มีผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ดังนี้

1. มีผู้เข้าร่วมโครงการแบบสมัครใจที่จะเลิกดื่มสุราจำนวน 28 คน จาก 50 คนที่ดื่มสุรา สามารถลดการดื่มลงได้ 19 คน และเลิกดื่มได้ 9 คน
2. สำรวจพฤติกรรมการทำงาน มีความกระตือรือร้น มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (สังเกตพฤติกรรมจากกล้องวงจรปิดและแบบประเมิน)



“

คุณค่า ความหมาย ความภาคภูมิใจ คนทำงาน
 เมื่อเราเห็นพนักงานเข้าร่วมโครงการแบบสมัครใจ
 และสามารถลดการตี๋มสุราลงได้ ถึงแม้จะเป็นแค่การลด
 จำนวนและความถี่ในการตี๋มลง แต่มันก็เป็นนิมิตหมาย
 ที่ดีให้คณะทำงานมีกำลังใจในการรณรงค์ให้พนักงาน
 กลุ่มลดสามารถเข้ากลุ่มเลิกตี๋มให้ได้
 และคณะทำงานปลื้มใจอย่างที่สุดที่พบว่าพนักงาน
 สามารถเลิกตี๋มสุราได้ ถึงแม้จะเป็นกลุ่มจำนวนน้อย
 ที่เลิกตี๋มสุราได้ แต่เกิดความภูมิใจที่ได้ช่วยให้พนักงาน
 1 คนที่ตี๋มสุรา มีสุขภาพที่ดีขึ้นและเหลือเงินจากการ
 เลิกตี๋มสุราเป็นเงินออมในอนาคต

”

3. ขยายผลเป็นแนวทางในการจัดรูปแบบกิจกรรมให้บริษัท
 ที่อยู่ในสมาคมสร้างสุข จ.ราชบุรี ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้
 ซึ่งกันและกัน
4. พนักงานให้ความสนใจ สังกะตจากการจัดกิจกรรมภายใน
 พนักงานให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง
5. ลดค่าใช้จ่ายของพนักงานลงได้ จากค่าใช้จ่ายเฉลี่ย 3,500
 บาท/เดือน ลดลงเหลือเฉลี่ย 1,000 – 1,200 บาท/
 เดือน เหลือเป็นเงินออมตอบสนอง Happy Money

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

กลุ่มเป้าหมายจำนวน 50 คน ที่คณะทำงานมุ่งหวังอยาก
 ให้เข้าร่วมโครงการทั้งหมด ถึงแม้การเข้าร่วมโครงการ พนักงาน
 อาจลดหรือเลิกตี๋มสุราไม่สำเร็จทั้งหมด แต่ก็อยากให้เข้าร่วม
 เพื่อได้รับทราบข้อมูล ทดลองทำกิจกรรม ทดลองลดการตี๋มลง

บทเรียนการก้าวหน้าสู่การขยายผล

นำรูปแบบกิจกรรมสื่อสาร ถ่ายทอดต่อให้กับกลุ่มเครือข่าย
 ของบริษัทที่เข้าร่วมอยู่ เช่น สมาคมนักสร้างสุข ชมรมผู้บริหาร
 จ.ราชบุรี ชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยฯ ในการทำงาน
 ฯลฯ และการเข้าร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ

ภายใต้การสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสร้างเสริมสุขภาพ
 (สสส.) และการเข้าค่ายฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์
 ให้กับคณะทำงานต่อไป

สิ่งที่อยากฝากถึงคณะทำงาน ที่กำลังดำเนินงานควบคุมการ
 ตี๋มเครื่องตี๋มแอลกอฮอล์ การทำกิจกรรมรณรงค์ให้ลด ละ
 เลิก การตี๋มสุรา เป็นงานจิตอาสา คณะทำงานต้องมีใจรัก
 และมีความตั้งใจให้พนักงานในองค์กรห่างไกลอบายมุข
 มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีเงินออมจากการเลิกสุรา ซึ่งการ
 ทำกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายอาจต้องเจอปัญหา
 และอุปสรรคมากมาย

ดังนั้น กำลังใจต้องไม่ท้อ ต้องรณรงค์อย่างต่อเนื่อง บางครั้ง
 อาจถูกตำหนิหรือว่ากล่าวจากพนักงานถึงการเข้ามายุ่ง
 วุ่นวายในการตี๋มสุราของเขา มองว่าเป็นเรื่องส่วนตัวของเขา
 พวกเราคณะทำงานต้องมีจิตใจที่ตั้งมั่นเพราะหากทำให้
 พนักงานเลิกตี๋มได้สำเร็จเราก็จะเกิดความภูมิใจและ
 พนักงานที่เลิกตี๋ม จะขอบคุณในความปรารถนาของเรามากคือ
 ความภูมิใจที่เราอยากทำให้กับเพื่อนพนักงานและองค์กร
 ของเรา

ฮีโร่เล็กเหล้า ริกิ การ์เมนท์ส



คุณเพชรพรย ประภัสสร
บริษัท ริกิ การ์เมนท์ส จำกัด

มูลเหตุจูงใจที่ทำให้เลิกดื่มเหล้า:

ปกติผมดื่มทุกวันวันละประมาณครึ่งขวด ดื่มแบบสนุกไม่ได้คิดอะไรมากตั้งวงกับเพื่อนๆ เนื่องจากอายุที่เพิ่มมากขึ้นแล้วสุขภาพก็เริ่มแยลงเรื่อยๆ เลยคิดว่าถ้าลดแล้วสุขภาพน่าจะดีขึ้น เพราะคิดว่าถ้าลดแล้วก็น่าจะทำให้สุขภาพดีขึ้น และน่าจะมีเวลาให้ครอบครัวเพิ่มมากขึ้น วันที่เริ่มเลิกดื่มเหล้าเริ่มจากช่วงเข้าพรรษา ทางบริษัทมีโครงการให้พนักงานลดเหล้าเข้าพรรษา ในช่วงนั้นยังเลิกไม่ได้ ทำได้แค่ลด ก็ลดปริมาณการดื่มลงไม่ดื่มทุกวัน หรือวันไหนที่ดื่มก็จะลดปริมาณการดื่มไม่เท่าเดิม

“ใช้วิธีการพบปะเพื่อนฝูงในกลุ่มที่เค้ายกเลิก อุปสรรคระหว่างการเลิกก็จะมีเวลาที่เราไปหาเพื่อน ส่วนใหญ่เพื่อนจะดื่มอยู่แล้ว เห็นเพื่อนดื่มก็จะเกิดความอยาก วิธีแก้ก็เลยลดการพบปะเพื่อนฝูงกลุ่มที่ดื่มอยู่กับครอบครัว อยู่กับลูกให้เพิ่มมากขึ้น”



มีวิธีการเลิกได้สำเร็จด้วยวิธีการ:

ก็จะใช้วิธีการพบปะเพื่อนฝูงในกลุ่มที่เค้ายกเลิก อุปสรรคระหว่างการเลิกก็จะมีเวลาที่เราไปหาเพื่อน ส่วนใหญ่เพื่อนจะดื่มอยู่แล้ว เห็นเพื่อนดื่มก็จะเกิดความอยาก วิธีแก้ก็เลยลดการพบปะเพื่อนฝูงกลุ่มที่ดื่ม อยู่กับครอบครัว อยู่กับลูกให้เพิ่มมากขึ้น

เลิกดื่มเหล้า แล้วดีอย่างไร:

สุขภาพแข็งแรงขึ้น รู้สึกว่ากระปรี้กระเปร่าขึ้น มีเงินเหลือเก็บพาลูกไปเที่ยวในสถานที่ที่ครอบครัวอยากไปได้มากขึ้น อยากจะฝากอะไรทิ้งท้ายให้กำลังใจคนที่อยากเลิก ทุกคนทำได้เห็นถึงคนที่เรารัก จะได้เป็นกำลังใจของเราเอง สู้ๆ ครับ

6.4 เรื่องเล่า บริษัท ยางโอดานี จำกัด และในเครือโอดานีกรุ๊ปฯ

บริษัท ยางโอดานี จำกัด เป็นบริษัทผลิตและจำหน่ายยางรถยนต์ ตั้งอยู่ที่อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม มีพนักงาน 696 คน (ร้อยละ 90 เป็นพนักงานชาย) ก่อนเข้าร่วมโครงการฯ บริษัทมีพนักงานที่ดื่มเหล้า จำนวน 290 คน หรือร้อยละ 42 ของพนักงานทั้งหมด ในขณะที่พนักงานที่สูบบุหรี่ 104 คน หรือร้อยละ 15 ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งหลังจากที่มีการดำเนินงานโครงการฯ มีพนักงานที่สามารถลดการดื่มเหล้าลงได้ 289 คน และมีพนักงานจำนวน 4 คนที่สามารถเลิกการดื่มเหล้าได้สำเร็จ ในขณะที่มีพนักงานจำนวน 103 คนสามารถลดการสูบบุหรี่และมีพนักงานจำนวน 1 คนสามารถเลิกการสูบบุหรี่ได้



“

อบายมุขทุกชนิดถ้ามีพฤติกรรมการเสพติดเป็นประจำ ครอบครัวจะไม่มีความสุข แล้วทำให้เกิดปัญหาเราต้องแก้ที่สาเหตุ โดยเรื่องเหล้า บุหรี่ เราจะต้องแก้ปัญหาโดยเริ่มจากมากไปน้อย แล้วจึงเลิกสูบบุหรี่ เลิกดื่มไป ถ้าพนักงานอยู่ได้ บริษัทเราก็อยู่ได้ จึงเป็นสิ่งสำคัญมากที่ทำให้ครอบครัวมีความสุข เมื่อไม่ใช่เงินไปซื้อเหล้า บุหรี่ก็จะทำให้เงินเหลือใช้ และนำเงินไปช่วยเหลือครอบครัวมากขึ้น

ดร.เกียรติชัย ลิ้มปิโชติพงษ์
ประธานบริษัทฯ

”



ให้ข้อมูลโดยผู้บริหารและคณะทำงานบริษัทฯ
คุณบุญมี จิตรใจ
ผู้จัดการทั่วไป
บริษัท ยางโอดานี จำกัด

“

เรามองว่าความยั่งยืนของกิจกรรมอยู่ที่ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนอย่างจริงจัง การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ จัดกิจกรรมต่อเนื่อง และสร้างจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร

”



แรงจูงใจในการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า

การดำเนินงานเพื่อควบคุมและลดปัญหาดื่มเหล้า บริษัท ยางโอตานิ จำกัดและในเครือโอตานิกรุ๊ป

บริษัทฯ ถือว่าพนักงานทุกคนเป็นเสมือนคนในครอบครัว จึงให้ความสำคัญแก่พนักงานทุกระดับ ตั้งแต่การออกจากบ้านมาทำงาน การทำงานต้องปลอดภัย ห่างไกลจากปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพไม่ว่าจะเป็นเหล้า บุหรี่ สิ่งเสพติด และหลังเลิกงานการเดินทางกลับบ้านโดยสวัสดิภาพ ทั้งนี้ ระเบียบจัดการและหัวหน้างานต้องเป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำแนะนำ และสนับสนุนให้พนักงาน ลด ละ เลิก ปัจจัยเสี่ยงทุกชนิด และตรวจสอบการสวมใส่หมวกกันน็อกอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เพราะถือว่าบรรยากาศที่ไม่เอื้ออำนวยหรือสนับสนุนต่อปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ จะช่วยให้พนักงานของเราสามารถ ลด ละ เลิก และห่างไกลจากปัจจัยเสี่ยงต่างได้ ไม่ว่าจะเป็เหล้า บุหรี่ หรือสิ่งเสพติด โดยประกาศเป็นกฎระเบียบของบริษัทฯ ในการห้ามพกพา อุปกรณ์จุดติดไฟ เหล้า บุหรี่ สิ่งเสพติด และการห้ามนำรถเข้ามาจอดในที่จอดรถถ้าไม่สวมใส่หมวกกันน็อก ทั้งนี้ รวมถึงหอพักของบริษัทฯ ด้วย ทั้งนี้บริษัทฯ ห้ามดื่มสุรา สูบบุหรี่ และสิ่งเสพติดทุกพื้นที่บริเวณบริษัทฯ ทั้งนี้รวมถึงแขกที่เข้าเยี่ยมบริษัทฯ ด้วย ซึ่งก็ได้รับความร่วมมือด้วยดีตลอดมา

เราเห็นความสำคัญของพนักงานทุกคน ได้จัดให้มีงานเลี้ยงที่ปลอดเหล้ามาเป็นเวลากว่า 4 ปีแล้ว และได้พบกับการเปลี่ยนแปลงไปมาก ทั้งตัวพนักงานและโรงงานจัดงานเลี้ยงที่ไม่มีเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในโรงงาน กล่าวว่าการเลี้ยงเหล้าดูเหมือนจะสนุกแต่มีการสูญเสียอย่างมาก พนักงานมีการทะเลาะกันรุนแรง ตีกันในงานถึงขั้นฟ้องร้องเป็นเรื่องราวใหญ่โต ทำให้ทางผู้บริหารอยากที่จะลดปัญหาเหล่านี้ เพราะรู้สึกไม่สบายใจ

ที่เกิดการทะเลาะเบาะแว้งกัน และอาจมีผลต่อคุณภาพในการทำงานตามมาด้วย จึงได้มีแนวคิดที่จัดงานเลี้ยงปีใหม่ไร้แอลกอฮอล์ขึ้น เพราะอยากให้พนักงานมีความสุขกันจริงๆ นอกจากนี้แล้วยังมีการจัดงานกีฬาของโรงงานเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในเครือของโรงงาน บางคนคิดว่าถ้าไม่มีเหล้าแล้วจะสนุกได้อย่างไร แต่ตอนนี้เมื่อเห็นผลที่เกิดขึ้นและมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี ทำให้หลายคนเชื่อว่า ไม่เมาก็มันส์ได้ ตอนนี้ทางทีมงานที่ดูแลโครงการก็ตั้งใจและอยากจะทำอย่างต่อเนื่อง โดยเชื่อว่าทุกคนต้องช่วยกัน เพื่อให้การทำงานหลายๆ อย่างบรรลุเป้าหมาย พนักงานก็มีความสุข ผู้บริหารก็มีความสุข ทุกคนจะเกิดความสุขร่วมกัน และต้องเชื่อมั่นว่าเราทำได้

“เราจัดงานเลี้ยงปลอดเหล้าขึ้นเป็นปีที่ 4 แล้ว นอกจากนี้เรายังรณรงค์เรื่องของบุหรี่ สิ่งเสพติด การพนัน ความปลอดภัยบนท้องถนนด้วย งานไม่เลี้ยงเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ครั้งนี้ไม่ได้จัดใหญ่โต แต่ได้ความสุข สนุกสนาน กลับบ้านปลอดภัยไร้แอลกอฮอล์”

การดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง คือ การกำหนดให้พนักงานของบริษัทฯ ได้มีกิจกรรมเข้าร่วมอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา ตรวจสอบเสพติดทุกเดือน การตรวจการสวมใส่หมวกกันน็อกเป็นประจำทุกอาทิตย์ โดยส่งเสริมพนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมของบริษัท เรามองว่าความยั่งยืนของกิจกรรมอยู่ที่ฝ่ายบริหารให้ความสำคัญ และสนับสนุนอย่างจริงจัง การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ จัดกิจกรรมต่อเนื่อง และ สร้างจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร





ที่ผ่านมา เรามีพนักงานที่เข้าร่วมโครงการจดเหล่าเข้าพรรษา
 ในเครือโอตานิกรุ๊ป จำนวนกว่า 300 คน ก็มีทั้งคนที่ลดได้
 และเลิกได้จำนวนหนึ่ง ถือว่าพวกเขาได้สุขภาพที่ดี ก็เหมือน
 คนในครอบครัวเรามีสุขภาพดี





ฮีโร่เล็กเหล้า ยางโอดานี จำกัด



คุณพรวน ปทุมสูตร
หัวหน้าแผนก Production
บริษัท ยางโอดานี จำกัด

มูลเหตุจูงใจที่ทำให้เลิกดื่มเหล้า:

ทางบริษัทมีกิจกรรมเรื่องของโรงงานสีขาวลด ละ เลิก เหล้า บุหรี่ อบรมมุขต่างๆ ในช่วงแรกเราจะทำตามกฎที่ออกมา แต่ผมคิดว่ามันไม่ได้ออกมาจากใจ แล้วตอนนี้มันซึมซับเข้าไปเรื่อยๆ จนทำให้อยากที่จะเลิก

เลิกดื่มเหล้า แล้วดีอย่างไร:

ทำให้เรามีสุขภาพที่ดีขึ้น ไม่เจ็บป่วย และสามารถมีเงินเก็บไว้สำรองใช้ในอนาคตได้ อยากจะฝากให้กำลังใจคนที่อยากเลิก “เราได้เรื่องสุขภาพตอนนี้และเราก็มีคนห่วงใยเราตอนนี้ดีกว่าเราไม่มีคนห่วงใย”



คุณพรวน ปทุมสูตร
หัวหน้าแผนก Extruding
บริษัท ยางโอดานี จำกัด

มูลเหตุจูงใจที่ทำให้เลิกดื่มเหล้า:

มันเกิดจากการกระตุ้นจากกิจกรรมเดินรณรงค์ของทางบริษัทที่จัดเป็นประจำ คือได้รับข้อมูลว่าถ้าดื่มเหล้า สูบบุหรี่แล้วจะเป็นอย่างไร มีผลอย่างไรกับร่างกายบ้าง เลยลองลดแล้วก็ทำได้ ผมเลิกได้

เลิกดื่มเหล้า แล้วดีอย่างไร:

เราก็มีเงินเก็บไว้ใช้ในอนาคตได้ เพื่อไว้การสร้างครอบครัว ถ้าเรายังนำเงินไปใช้กับเหล้า บุหรี่ เราก็จะไม่มีเงินเก็บ นี่คือการเปลี่ยนแปลง คือเรื่องเงินอย่างเดียว ครอบครัวเราก็ดีขึ้น



คุณพงษ์พันธ์ ภัคตีพานิชย์
พนักงานแผนก Maintenance 1
บริษัท ยางโอดานี จำกัด

มูลเหตุจูงใจที่ทำให้เลิกดื่มเหล้า:

ผมเข้าร่วมโครงการที่ทางบริษัทจัด คือ เลิกบุหรี่ ละเลิกเหล้า ช่วงแรกจะมาสอบถามก่อน แล้วก็ให้แนวคิดในการลด ซึ่งเขาไม่ได้บอกให้เลิกเลย แต่บอกให้เราค่อยๆ ลด แล้วค่อยเลิก ผมมั่นใจว่าต้องเลิกได้ ต้องทำให้ได้ เพราะถ้าวันหนึ่งเราย้อนกลับไปในวันที่ลูกโตแล้ว แล้วลูกสูบบุหรี่ กินเหล้า แล้วเราจะเอาเหตุอะไรไปบอกลูกว่า อย่าสูบบุหรี่อย่ากิน เราจะเอาอะไรไปสอนลูกเพราะฉะนั้น ก่อนลูกเราโต เราต้องเลิกให้ได้ เราจะได้พูดได้ว่า ลูกต้องไม่สูบบุหรี่ และไม่ดื่มเหล้านะ อยากจะฝากให้กำลังใจคนที่อยากเลิก ช่วงนี้อาจเป็นช่วงวัยรุ่น สนุกได้แต่ไม่ต้องมีเหล้าและบุหรี่ ขอให้มั่นใจว่า ยังไงเราก็อยู่ในกลุ่มเพื่อนได้

6.5 เรื่องเล่า บริษัท ชัมมิท แหลมฉบัง โอต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (สาขาระยอง)

บริษัทชัมมิท แหลมฉบัง โอต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (สาขาระยอง) เป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ ตั้งอยู่ที่อำเภอปลวกแดงจังหวัดระยอง มีพนักงาน 1,543 คน โดยร้อยละ 68 เป็นพนักงานชาย ก่อนเข้าร่วมโครงการฯ บริษัทมีพนักงานที่ดื่มเหล้า จำนวน 830 คนหรือร้อยละ 54 ของพนักงานทั้งหมด ในขณะที่พนักงานที่สูบบุหรี่ 679 คนหรือร้อยละ 44 ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งหลังจากที่มีการดำเนินงานโครงการฯ มีพนักงานจำนวน 116 คนที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมลด ละ เลิกเหล้า ทำให้มีพนักงานที่ลดการดื่มเหล้าลงได้จำนวน 113 คน และมีพนักงานจำนวน 3 คนที่สามารถเลิกการดื่มเหล้าได้สำเร็จ ในขณะที่พนักงานจำนวน 11 คนสามารถลดการสูบบุหรี่ และจำนวน 3 คนสามารถเลิกสูบบุหรี่ได้สำเร็จ

แรงจูงใจในการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า

เดิมบริษัท ชัมมิท แหลมฉบัง โอต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (สาขาระยอง) ได้จัดกิจกรรมรณรงค์ในเรื่องของยาเสพติด เหล้า และการขับชื้ออย่างปลอดภัยให้กับพนักงาน มาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2548 โดยเรื่องของยาเสพติดนั้นได้เข้าร่วมกับภาครัฐฯ ในโครงการโรงงานสีขาว จวบจนปัจจุบันพัฒนาเป็นโครงการมาตรฐานการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในสถานประกอบการ (มยส.) ในส่วนของเรื่องเหล้า และการขับชื้ออย่างปลอดภัยนั้น ได้มีการประชาสัมพันธ์ และจัดกิจกรรมรณรงค์ในโอกาสต่างๆ และแทรกในกิจกรรมสนทนาการที่บริษัทได้จัดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในระหว่างที่เราได้ดำเนินการนั้น ได้ติดต่อขอรับสื่อ เนื้อหาทางด้านวิชาการจากหน่วยงานของภาครัฐ เช่น สาธารณสุขจังหวัด รวมถึงองค์กรอื่นๆ และได้มีการประชุมแลกเปลี่ยนการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์กับกลุ่มบริษัท ชัมมิท โอต บอดี้ และบริษัทอื่นในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด



“

ในเรื่องของการดื่มแอลกอฮอล์นั้นทางบริษัทมีกรณีศึกษาและประสบการณ์ตรงจากเพื่อนพนักงานท่านหนึ่งที่ติดสุราเรื้อรังและได้นำกรณีศึกษาเรื่องการเจ็บป่วยของพนักงานท่านนี้ขยายผลไปสู่พนักงานคนอื่นๆ โดยทางคณะกรรมการได้ติดตามผู้ที่มีพฤติกรรมติดสุราเรื้อรัง ดังกล่าวอย่างใกล้ชิด และในที่สุดพนักงานจำนวน 3 คน สามารถลด ละ เลิกการดื่มสุราเป็นประจำ ได้สำเร็จ จึงอยากกระซิบตลับๆ ว่าเราดีใจมากที่ได้คลังความรู้ สื่อ รวมถึงการสนับสนุนต่างๆ จากการได้เข้าร่วม โครงการพัฒนาสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพภายใต้การดูแลของ สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

คุณรัฐพล จิรสุจริตธรรม (แอ็คซ์)
หัวหน้าฝ่ายแรงงานสัมพันธ์

”

หลังจากได้ดำเนินการมาสักระยะหนึ่ง ในทีมก็หารือกันว่า น่าจะพัฒนากิจกรรม วิธีการ รวมถึงการสื่อสาร ให้เข้าถึง พนักงานมากยิ่งขึ้น จึงได้รู้จักสำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม จากการแนะนำจาก บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด และเป็นโอกาสที่ดีของพวกเรา เมื่อทางสมาคมฯ ได้จัดกิจกรรม ค่ายพัฒนาศักยภาพ หลักสูตร “การขับเคลื่อนสถานประกอบการ สร้างเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบ” รุ่นที่1 ให้แก่แกนนำหรือ ผู้ที่ขับเคลื่อนกิจกรรมของแต่ละบริษัท เพื่อเป็นการขยายผล ต่อยอดให้สถานประกอบการ สามารถดำเนินงานประเด็นด้าน การส่งเสริมสุขภาพให้ครอบคลุมหลากหลายประเด็น อาทิ ประเด็นด้านการดื่มสุรา การควบคุมการสูบบุหรี่ การพนัน และการเกิดอุบัติเหตุ ฯลฯ ซึ่งได้จัดขึ้นที่ศูนย์รวมตะวัน จังหวัด กาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อพัฒนาและส่งเสริม สร้างแรงจูงใจให้สถานประกอบการหันมาให้ความสำคัญ การควบคุมปัจจัยเสี่ยงหลักที่เกี่ยวกับ บุหรี่ เหล้า และการ ขับขี่อย่างปลอดภัย อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทางบริษัท ชัมมิท แพลมดบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด (สาขาระยอง) จึง ได้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าวอย่างไม่ลังเล

การดำเนินงานควบคุมการดื่มสุราของพนักงาน

หลังจากที่บริษัท ชัมมิท แพลมดบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด (สาขาระยอง) ได้เข้าร่วมค่ายพัฒนาศักยภาพ หลักสูตร “การขับเคลื่อนสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพอย่าง เป็นระบบ” แล้วนั้น ได้กลับมาประชุมปรับแผนการปฏิบัติงาน กับทีมแรงงานสัมพันธ์ของบริษัทฯ โดยมีแนวทางและ แผนงานที่สำคัญดังนี้

1. นำแนวคิด และศึกษาข้อมูลที่ได้จากการสัมมนาฯ ดังกล่าว มาเลือกปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริษัทฯ
2. ประยุกต์ กำหนดแนวทาง ปรับแผนงาน และนำเสนอ ให้กับผู้บริหารทราบ (แผนระยะสั้น และระยะยาว)
3. จัดทำนโยบาย และปรับโครงสร้างคณะทำงาน

โครงการ และทีมผู้ตรวจสอบ

4. จัดทำแผนปฏิบัติงาน มีกิจกรรมหลักๆ รายละเอียดดังนี้
 - 4.1 จัดอบรมและประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับโทษ อันตราย และประมวลเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้น ภายในบริษัท
 - 4.2 ประกาศชี้แจง ออกกฎระเบียบ และข้อกำหนด เกี่ยวกับ เวลา สถานที่ และบทลงโทษ
 - 4.3 ปรับปรุงภูมิทัศน์เดิม/ จัดสภาพแวดล้อมเพื่อควบคุม ปัจจัยและพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ ด้วยการ เพิ่มจำนวนป้ายห้ามดื่มสุรา ห้ามสูบบุหรี่ และป้ายความปลอดภัย
 - 4.5 กำหนดให้ทีมผู้ตรวจสอบ เดินสำรวจตามจุดต่างๆ ให้เป็นไปตามแผน
 - 4.6 จัดกิจกรรมเสริมความรู้ กิจกรรมรณรงค์ กิจกรรมสนทนาการต่างๆ ตามแผนงาน
 - 4.7 ประชาสัมพันธ์และบันทึกข้อมูลผู้ต้องการ ลด ละ เลิก
 - 4.8 มีการสำรวจความพึงพอใจ และประเมินผล

ซึ่งทั้งหมดนี้จะถูกบรรจุอยู่ในแผนที่ชัดเจน โดยเพิ่มเติมในเรื่อง ของการพัฒนาศักยภาพของคณะทำงานโครงการจะต้อง ได้เข้าร่วมกิจกรรมสัมมนา สร้างเสริมสุขภาพของพนักงานใน สถานประกอบการ หรือได้เข้าร่วมกิจกรรมอื่นที่มีวัตถุประสงค์ ใกล้เคียง เพื่อให้คณะทำงานมีความรู้ที่รอบด้านและทันสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วย

กิจกรรมพิเศษของสถานประกอบการเพื่อเอื้อต่อความสำเร็จ บริษัท ชัมมิท แพลมดบัง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด (สาขาระยอง) ได้มีการจัดกิจกรรมพิเศษตามแผนและแนวทาง โดยมีตัวอย่าง กิจกรรม อาทิ

- มีการรับทราบกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทในเรื่อง เหล้า และบุหรี่ก่อนเริ่มงาน (ของพนักงานเข้าใหม่)
- มีทีมคณะทำงาน ลงพื้นที่ พูดคุย สืบและเสาะหา พนักงานที่มีพฤติกรรมเสี่ยงที่จะติดเหล้า หรือดื่มเป็น ประจำ โดยให้คำปรึกษา และดูแลพนักงานเหล่านี้เป็น พิเศษ

- รวบรวมสถานการณ์พฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ และประมวลเหตุการณ์จริงที่เกิดขึ้นจริงภายในบริษัท ที่ส่งผลเสียต่อชีวิต และทรัพย์สิน อันเนื่องมาจากเหล่าและบุหรี แจ้งข้อมูลให้พนักงานทราบ
- กิจกรรมสัปดาห์ณรงค์ ให้ความรู้
- ขยายผลไปสู่ชุมชน จัดกิจกรรมร่วมกับ อบต. (ลด ละ บุหรี เหล้า)
- จัดหาอุปกรณ์ตรวจระดับแอลกอฮอล์ในร่างกาย และมีการสุ่มตรวจ
- จัดกิจกรรมรณรงค์ ขับขี่ปลอดภัย โดยมีผู้บริหาร และคณะกรรมการเป็นแกนนำ
- ทำสโปตวิทยุ เพื่อประชาสัมพันธ์เสียงตามสาย เพื่อให้พนักงานทราบถึงภัยของบุหรี และเหล้า
- จัดทำแผ่นพับ(ประชาสัมพันธ์) ติดไปกับสลิปเงินเดือนพนักงาน
- ทำ VDO เพื่อประชาสัมพันธ์ ที่โรงอาหาร

ผลงานและความสำเร็จที่เกิดขึ้น

จากการดำเนินงานดังกล่าว โดยนำเอาแนวคิด โครงสร้างของโครงการพัฒนาสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ มาเลือกปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริษัทฯ นั้น ถือเป็นมิติใหม่ในการช่วยขับเคลื่อนแผนงาน และมีการตอบรับจากเพื่อนพนักงานในการจัดกิจกรรมในแต่ละกิจกรรมดีขึ้น

ซึ่งจากผลการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามสถานการณ์พฤติกรรมเสี่ยง (บุหรี เหล้าและอุบัติเหตุ) ของพนักงานบริษัท ชัมมิท แหลมฉบั้ง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด (สาขาระยอง) จำนวน 386 คน พบว่ามีพนักงานที่ดื่มแอลกอฮอล์จำนวนรวมทั้งสิ้น 230 คน คิดเป็นร้อยละ 59.59 ของพนักงาน และมีพนักงานที่สูบบุหรี จำนวนรวมทั้งสิ้น 133 คน คิดเป็นร้อยละ 34.46 ของพนักงาน โดยพนักงานกลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่ร้อยละ 100 แสดงความต้องการที่จะ ลด ละ เลิกพฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสุขภาพ โดยเฉพาะการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และการสูบบุหรี (แต่ยังเลิกไม่สำเร็จทั้งหมด)



จากการที่บริษัทได้ทำกิจกรรมดังกล่าว ผู้บริหาร คณะทำงาน และพนักงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือและร่วมมือ ในการช่วยดูแลสุขภาพซึ่งกันและกัน รู้สึกมีความสุขที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ให้การช่วยเหลือพนักงาน จนพวกเขาเหล่านี้ได้ลด ละ เลิกจนเป็นผลสำเร็จ คุณภาพชีวิตของพนักงานด้านที่ เกี่ยวกับสุขภาพดีขึ้น อีกทั้งยังรวมไปถึงบริษัทฯ ได้รับประโยชน์ ต่างๆ มากมาย อาทิ ลดค่ารักษาพยาบาล ลดการส่งผู้ป่วย ไปโรงพยาบาล และพนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงาน มากขึ้นอย่างชัดเจน

บทเรียน ความก้าวหน้าสู่การขยายผล

ตัวอย่างที่ดีมีค่ามากกว่าทฤษฎีที่ได้รับ เราเชื่อเช่นนี้มาตลอด ทางคณะทำงานจึงยังคงต้องทำงานหนัก ค้นหา สรรหา ตัวอย่างที่ดี และสร้างพนักงานท่านนั้นให้เป็นตัวอย่างสำหรับ เพื่อนพนักงานด้วยกัน ไม่สำคัญว่าพนักงานตัวอย่างท่านนั้น จะระดับหรือตำแหน่งหน้าที่การงานใด คณะทำงานยังคง ต้องการตัวอย่างที่ดีนี้ในบริษัทฯ เพื่อนำเป็นกรณีตัวอย่าง ในการแนะนำเพื่อนพนักงานคนอื่นที่ยังไม่หลุด หรือยังวนเวียนอยู่กับพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพแบบเช่นเดิม

และทางบริษัทฯ จะขยายผลกิจกรรมดังกล่าว โดยเพิ่มความเข้ม ใช้เทคนิค วิธีการ ความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อให้ได้เป้าหมายคือ ลดจำนวนผู้ผู้ดื่มแอลกอฮอล์ ผู้สูบบุหรี่ รวมถึงลดการเกิดอุบัติเหตุในการขับขี่ ของพนักงานในบริษัทฯ ให้มีจำนวนที่ลดลง ในโอกาสต่อไป

เบื้องต้นบริษัทฯ จะขยายผล โดยให้ความร่วมมือเป็นเครือข่ายไปยังบริษัทในเครือซัมมิทฯ โดยการแบ่งปันแลกเปลี่ยน แนวคิด รวมถึงบริษัท หน่วยงานอื่นๆ ที่สนใจ ซึ่งในปัจจุบัน และอนาคตเราจะยังคงเข้าไปมีส่วนร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการ จัดกิจกรรมเกี่ยวกับเรื่องเหล่านี้และบุหรี ให้กับชุมชนร่วมกับ อบต.ปลวกแดง อย่างต่อเนื่อง

“

คุณค่า ความหมาย ความภาคภูมิใจคนทำงาน
คุณค่าในการดำเนินกิจกรรม ทางคณะทำงาน ได้มุ่งสร้าง ขึ้นมาให้พนักงานของเราเห็นคุณค่า ในการดำเนินการใช้ชีวิต โดยให้พวกเขา ได้ตระหนักถึงคุณค่าของตนเองเพื่อตนเอง และคนในครอบครัว เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนเอง มีคุณค่า พวกเขาเหล่านั้นจะมีความรู้สึกรักตนเอง มากขึ้น และทราบถึงความหวังดีขององค์กร ซึ่งการให้ความสำคัญต่อสุขภาพของพนักงาน เป็นสิ่งหนึ่งที่แสดงออกว่า เราเป็นห่วงเป็นใย และเห็นคุณค่าของพนักงาน และทำให้พวกเขา ประารถนาที่จะอุทิศตนทำงาน ช่วยเหลือใน กิจกรรมดำเนินงานต่างๆ เพื่อนำพ้องค์กร บรรลุเป้าหมายของบริษัท เราใช้เวลาอยู่ที่ทำงาน ใช้เวลาในการทำงาน ใช้เวลากับเพื่อนร่วมงาน อย่างน้อยวันละ 8-10 ชั่วโมง อย่าปฏิเสธหรือ หันหลังให้พวกเขาเลยเมื่อเค้าต้องการพวกเรา แม้ว่าพวกเขาจะไม่ยกมือขอความช่วยเหลือก็ตาม งานจิตอาสาไม่จำเป็นต้องเป็นคนเก่ง เพียงไม่เลือก ปฏิบัติกับใคร เพียงใช้จิตของเราเข้าไปสัมผัสหัวใจ ของพวกเขา เพียงเท่านี้เราก็จะทำดี ให้ได้ดีกับ ผู้รับจริงๆ แต่หากจะให้ดีมีพลังอย่างยั่งยืนนั้น เราต้องร่วมกันสร้างสรรค์ไปด้วยกัน

”

6.6 เรื่องเล่าบริษัทเคอาร์เอส ลอจิสติกส์ จำกัด

บริษัทเคอาร์เอสลอจิสติกส์ จำกัดเป็นบริษัทดำเนินกิจการบริหารคลังสินค้าและจัดส่ง ตั้งอยู่ที่อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี มีพนักงาน 340 คน โดยร้อยละ 70 เป็นพนักงานชาย ก่อนเข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดภัยเหล่า และอุบัติเหตุ บริษัทมีพนักงานที่ดื่มเหล้า จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ของพนักงานทั้งหมด ในขณะที่พนักงานที่สูบบุหรี่ 24 คน หรือร้อยละ 7 ของพนักงานทั้งหมด



นำเสนอโดยคณะทำงาน คุณสุรศักดิ์ เพชรรัตน์ (เบิร์ท)
ตำแหน่ง ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนา

ก่อนอื่นผมต้องขอขอบคุณกองทุนสนับสนุนการสร้างสุขภาพ หรือ สสส. และสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่มีโครงการดีๆ ด้านการดูแลสุขภาพของพนักงานอย่างแท้จริง ผมเดินทางจากเรือสทพัฒน์ ศรีราชา สู่อุทยานรวมตะวัน จ.กาญจนบุรี นอกจากจะได้ความรู้ที่ไม่เคยรู้มาก่อน ยังมีเครือข่ายคนทำงานเพื่อพนักงานอีกหลายคนที่มีเป้าหมายเดียวกัน นั่นคือ การสร้างสุขภาพที่ดีของพนักงาน

กิจกรรมและแนวทางสำคัญ

ผมคิดว่านักทรัพยากรบุคคลยุคใหม่นั้น ต้องทำงานเชิงรุก ไม่ใช่แต่ทำงานตามขั้นตอนหรือตามหน้าที่ ตำแหน่งหรือแค่ความรับผิดชอบ การดูแลสุขภาพพนักงานที่นับเป็นทรัพยากรที่สำคัญนั้น จึงมีบทบาทอย่างมาก และผมคิดว่าสิ่งที่สำคัญในการเป็นคนขับเคลื่อนสถานประกอบการสร้างสุขภาพนั้น

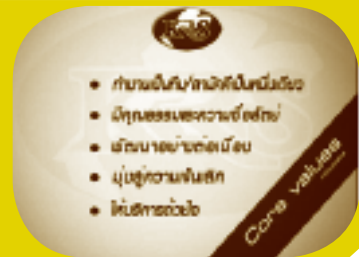
“ผมค่อนข้างให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล เพราะนับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพราะถึงแม้องค์กรจะมีทรัพยากรมากมาย มีเครื่องจักรที่ทันสมัย และมีระบบที่รวดเร็ว แต่หากพนักงานไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถแล้วนั้นก็หมดความหมาย และองค์กรจะเดินสู่เป้าหมายได้อย่างไร”



จะต้องมีหลักในการดำเนินงานและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน เฉกเช่นเดียวกับที่ทางสมาคมฯ ให้กระบวนการในค่ายพัฒนาศักยภาพหลักสูตร “การขับเคลื่อนสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบ” ซึ่งผมได้มีโอกาสเข้าร่วมในรุ่นที่ 3 พร้อมทีมคณะทำงาน ซึ่งนำมาผนวกกับหลักการดำเนินงานที่ทางบริษัทใช้ แบบ 3 ข. คือ

1. **ข. เข้าถึง** การเข้าถึงพนักงาน การสร้างเครือข่าย การสร้างมิตรสัมพันธ์ที่ดี เป็นการทำงานเชิงรุก ที่ทำให้เรามีข้อมูลในการดำเนินงาน 2 ด้านทั้งการมีแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์โดยตรง เพราะการเข้าถึงตัวของพนักงานจะทำให้เราทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นที่แท้จริง เช่น ด้านสุขภาพ ด้านจิตใจ หรือด้านการทำงาน และการทำให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลนั้น บริษัทเค อาร์ เอส ลอจิสติกส์ มีการประชาสัมพันธ์ ธารรงค์ และจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น กิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย การแข่งกีฬาภายใน งานปีใหม่ และกิจกรรมอื่น ๆ อีกมากมาย

2. **ข. เข้าใจ** การสร้างความเข้าใจแก่พนักงาน หากพนักงานเข้าใจว่าองค์กรต้องการอะไร และหากทำแล้วเกิดผลดีแก่ใครบ้าง เขาก็จะปฏิบัติตาม จากคำกล่าวของคนในเครือข่ายพัฒนา คนดี สินค้าดี สังคมดี นั้น การทำให้พนักงานห่างไกลจากสิ่งมีนเมาหรือทำร้ายร่างกาย และส่งผลกระทบต่อสังคม คำกล่าวที่ให้ไว้จะไม่ประสบความสำเร็จเลย หากแต่ละบริษัทในเครือข่ายไม่ร่วมมือกัน และสร้างความเข้าใจที่ดี และมีเครือข่ายที่เข้มแข็ง
3. **ข. เข้าระบบ** กองทุนสนับสนุนการสร้างสุขภาพ หรือ สสส. และสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดระบบการดูแลสุขภาพพนักงาน ผมคิดว่า การสร้างเครือข่ายก็เป็นระบบเหมือนกันครับ เรามีพี่ เพื่อน น้อง ที่คอยแชร์ข้อมูล และช่วยเหลือกันอย่างดี ทั้งที่เราอยู่คนละบริษัท จังหวัด และภาคต่าง ๆ ก็เกิดความรักและผูกพันกัน



“

คุณค่า ความหมาย
ความภาคภูมิใจคนทำงาน

“ไม่ว่าคุณจะอยู่ในตำแหน่งใด มีบทบาทอะไร
สำหรับผมแล้วทุกคนมีความสำคัญเท่ากัน”

ผมภูมิใจทุกครั้งได้ช่วยเหลือเพื่อนพนักงาน เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อสงสัย เขานึกถึงเราเป็นคนแรก และหากเราช่วยเหลือเขานอกจากสิ่งที่ได้คือรอยยิ้มแล้ว เรายังได้รู้ในสิ่งที่เราไม่เคยรู้ และลงมือทำ สุดท้ายนะครับ ผมขอเชิญชวนทุกท่านมาสร้างเครือข่ายสร้างสุขภาพ เพื่อคนที่คุณรัก เพื่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ กับ สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม สมาคมเพื่อสังคมอย่างแท้จริงครับ

”



6.7 เรื่องเล่า บริษัท ประยูรชัย (1984) จำกัด

บริษัท ประยูรชัย (1984) จำกัด เป็นบริษัทรับเหมางานทั่วไป สำนักงานตั้งอยู่ในเขตพื้นที่มีนบุรี กรุงเทพมหานคร มีจำนวนพนักงานทั้งหมดประมาณ 83 คน พนักงานส่วนใหญ่กระจายกันออกไปทำงานตามไซต์งานต่างๆ ส่วนพนักงานประจำสำนักงาน มีอยู่ประมาณ 20 คน โดยร้อยละ 76 เป็นพนักงานชาย ก่อนเข้าร่วมโครงการ บริษัทมีพนักงานที่ดื่มเหล้า จำนวน 11 คน หรือร้อยละ 13 ของพนักงานทั้งหมด ในขณะที่พนักงานที่สูบบุหรี่ 8 คน หรือร้อยละ 10 ของพนักงานทั้งหมด

ความเป็นมาของการเข้าร่วมโครงการ

เริ่มจาก ทางบริษัทฯ ได้ส่งพนักงานให้ไปอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) หัวหน้างานประจำบริษัทและทางสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 10 (มีนบุรี) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่10ได้ทำการสำรวจดูแลความปลอดภัยในสถานประกอบการ

ได้มีหนังสือส่งให้บริษัทฯ ขอความร่วมมือเน้นให้ความสำคัญดูแลพนักงาน ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน และช่วยรณรงค์เรื่องความปลอดภัยที่เกิดจากการปฏิบัติงานของพนักงานทุกคน ซึ่งทางบริษัทก็ได้สนองตอบและสนับสนุนส่วนราชการ โดยดำเนินการดังนี้

1. ติดป้ายประชาสัมพันธ์ รณรงค์ ในพื้นที่สำนักงาน, หน้าห้องช่าง, สำนักงานชั่วคราวตามไซต์งาน โดยได้รับการสนับสนุนวัสดุป้ายประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ แผ่นโปสเตอร์จากทางราชการ
2. ทำการสำรวจพื้นที่ติดตั้งถังดับเพลิงติดตั้งตู้ยาจัดหาจุดรวมพลเมื่อเกิดอัคคีภัย ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงปลั๊กไฟ สายไฟ ให้มีสภาพการใช้งานที่ดี จัดทำความสะอาดห้องน้ำห้องสุขา จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักร ให้มีสภาพปลอดภัยและสะดวกต่อการใช้งาน แล้วถ่ายรูปรายงานส่วนราชการตามระยะเวลาที่กำหนด
3. ทำการคัดกรองรายชื่อกลุ่มเสี่ยง ศึกษาพฤติกรรมรายกลุ่ม และรายบุคคล ทำแฟ้มประวัติไว้
4. ให้ความรู้เรื่องความปลอดภัย และสุขอนามัย โดยได้รับเอกสาร จากทางราชการทางบริษัทฯ ได้ประชาสัมพันธ์เน้นย้ำให้พนักงาน หรือลูกจ้างให้ระมัดระวัง พร้อมใส่



“ผมคิดว่ามันเป็นเรื่องที่ดีที่ให้สถานประกอบการแต่ละแห่งหันมาใส่ใจพนักงาน ให้ความสำคัญกับพนักงาน ลูกจ้างทุกคน ทั้งนี้ เพื่อสร้างเสริมสุขภาพ ลดอุบัติเหตุ ลดความสูญเสีย ลดค่ารักษาพยาบาล เพิ่มสวัสดิภาพและความปลอดภัยให้มากขึ้น”

จิตพอล อัทศรี (นุ่น)
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย
บริษัท ประยูรชัย (1984) จำกัด



เครื่องมือป้องกันภัย อุปกรณ์เซฟตี้ ป้องกันภัย มีป้ายประกาศให้เห็น ถ้าหากพนักงานได้รับอันตรายก็ให้รีบแจ้งหัวหน้างาน เพื่อดูแลรักษา พาไปปฐมพยาบาลทันที หรือกรณีบาดเจ็บสาหัส ก็จะนำส่งโรงพยาบาลโดยเร็ว

5. ส่งเสริมการออกกำลังกาย สร้างสถานที่ออกกำลังกาย จัดทำสนามตะกร้อ สนามฟุตบอล สนามเปตอง ให้ทุกคนได้เล่นกีฬา เพื่อลดความเครียด ลดการอยากสูบบุหรี่
6. ปรับเปลี่ยน ปรับปรุงสถานที่ทำงานจัดที่สูบบุหรี่ไว้ไกลๆ ให้รู้สึกไม่อยากเดินไปตรงจุดที่ทางบริษัทจัดไว้ให้
7. ให้กิจกรรมวันหยุด วันสำคัญทางศาสนา ชวนเข้าวัด ใส่บาตร ฟังพระเทศน์ ถวายเทียน 8 นุ่งขาว ห่มขาว ส่วนที่นับถือศาสนาอื่นก็ให้ทำกิจกรรมอย่างอื่น เช่น ศาสนาอิสลาม ก็จัดสถานที่ห้องละหมาดให้
8. เคยมีการจัดอบรมสัมมนาละลายพฤติกรรม โดยจัดไปสัมมนาที่ต่างจังหวัด มาแล้วหลายครั้ง มีพนักงาน ลูกจ้าง ไปร่วมกันทำกิจกรรมวอล์คแรลลี่ มีเวที มีการแสดง มีผู้บริหาร มีที่ปรึกษา ไปร่วมให้กำลังใจ และมอบรางวัลแก่พนักงาน ลูกจ้าง ที่ใส่ใจทำงาน และรักษาผลประโยชน์ให้บริษัทฯ

สิ่งที่ได้รับจากการดำเนินงานในช่วงแรก (ยังไม่ได้จัดทำเป็นโครงการแต่ทางบริษัทฯ ได้ดำเนินงานตามที่สำนักงานจัดหางานฯ สำนักงานคุ้มครองแรงงานฯ ได้ให้เอกสาร ข้อกำหนด กฎเกณฑ์วิธีการทำงานและรายงานให้หน่วยงานทราบเป็นระยะ) ด้านฝ่ายผู้บริหาร เจ้าของกิจการ ก็ให้การสนใจ ส่งเสริมสนับสนุนบ้างในบางกิจกรรม ผู้บริหารอยู่ห่างๆ โดยยังไม่ได้สั่งการใดๆ (คงเนื่องเพราะว่ายังไม่มีข้อมูล รูปแบบ แนวทางที่ชัดเจน และไม่มีผู้ที่จะรับผิดชอบโครงการ) พนักงานบางกลุ่มมีความตระหนักรู้ มีความพยายามที่จะจัดโครงการ แต่ยังคงขาดปัจจัยที่เอื้อ ไม่มีพนักงานที่ได้รับมอบหมายโดยตรงให้ลงมือทำงาน ในโครงการดังกล่าว ฯลฯ

หลังจากนั้น ได้พบกับโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดภัย เหล้า อุบัติเหตุ ที่ได้ไปจัดประชาสัมพันธ์ชี้แจงโครงการ พร้อมทั้งมอบเครื่องมือขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดภัย เหล้าและอุบัติเหตุ ในงานร่วมกับศูนย์ความ

ปลอดภัยแรงงานพื้นที่ จึงทำให้ได้รับทราบโครงการฯ ที่ทางสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมดำเนินงานอยู่ และหลังจากนั้นศูนย์ประสานงานโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดภัย เหล้า อุบัติเหตุ ได้มีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมและส่งเอกสารให้บริษัทประยูรชัย (1984) จำกัด เป็นระยะ และให้คำแนะนำในการทำการกรอกข้อมูลต่างๆ อีกทั้งยังให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการรณรงค์ และกิจกรรมประชาสัมพันธ์ต่างๆ ผมคิดความมันเป็นเรื่องที่ดีที่ให้สถานประกอบการแต่ละแห่งหันมาใส่ใจพนักงานให้ความสำคัญกับพนักงาน ลูกจ้างทุกคน ทั้งนี้เพื่อลดอุบัติเหตุ ลดความสูญเสีย ลดค่ารักษาพยาบาล เพิ่มสวัสดิภาพและความปลอดภัยให้มากขึ้น และทางศูนย์ประสานงานโครงการฯ ได้ส่งเอกสารมาให้บริษัท ผมก็ได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ ศูนย์รวมตะวัน ทางบริษัทประยูรชัย (1984) จำกัด ก็ได้มีโอกาสเข้าร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับสถานประกอบการอื่นๆ ถือเป็นโอกาสที่ดีสิ่งที่ได้รับจากการอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่ทางสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมในครั้งนี้

1. ทำให้มีแนวทาง เป็นเข็มทิศ ที่จะดำเนินกิจกรรม โดยมีองค์กรสนับสนุน อย่างเป็นทางการจากแต่เดิมที่ทางบริษัทฯ เคยได้รับป้ายโรงงานสีขาว คือ ปลอดภัยเสฟติด ปลอดภัย อบายมุขต่างๆ ก็เพราะพนักงานช่วยกันดูแลกันเอง ช่วยกันแบบอาศัยข้อห้ามของเจ้านาย ข้อบังคับของบริษัทเป็นหลัก แต่เมื่อมีหน่วยงาน องค์กร สมาคม ฯลฯ ต่างๆ จัดการอบรม สัมมนา โดยมีคณาจารย์ มีวิทยากร มีตำรา มีคู่มือเรียนรู้ ก็ทำให้มีทิศทาง สามารถกำหนดเป้าหมาย และระยะเวลาดำเนินการได้
2. ทำให้มีความมั่นใจในระดับความเป็นมาตรฐานสากลที่เจ้านายหรือผู้บริหารองค์กรให้ดำเนินการ ตามแบบแผน มีกรอบ มีผังบุคลากร กำหนดผู้รับผิดชอบในด้านต่างๆ ได้ดีในการดำเนินงาน อีกทั้งยังนำไปเสนอผู้บริหารให้ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมดีๆ อย่างต่อเนื่อง
3. มีหลักการที่เป็นรูปธรรมและง่ายต่อการขอรับงบประมาณ เนื่องจากการดำเนินการแต่ละโครงการต้องมีค่าใช้จ่าย มีผู้จัดการ มีวัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน จึงจำเป็นต้องมีงบประมาณ มีค่าใช้จ่าย มีการเพิ่มงานของพนักงาน

บทเรียน ความก้าวหน้าสู่การขยายผล

1. ตัวพนักงานที่เข้าร่วมโครงการจะมีการพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลง ลดอัตราการเกิดโรคร้ายแรง ลด การเกิดอุบัติเหตุและสุขภาพแข็งแรง มีเงินทองเพิ่มขึ้น มีความสุขมากขึ้น
2. ด้านสถานประกอบการ หรือบริษัท จะมีการพัฒนามากขึ้น สามารถแข่งขันกับสถานประกอบการอื่น และมีสภาพแวดล้อมที่ดียิ่งขึ้น
3. เจ้าของกิจการและพนักงานมีความสัมพันธ์กันมากขึ้น มีความสนิทสนม เห็นอกเห็นใจกันมากขึ้น
4. ด้านสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม หรือหน่วยงานของรัฐที่จัดการอบรมสัมมนา ควรนำเอาโครงการ หรือหลักสูตรในการจัดอบรมสัมมนาไปต่อยอด ไปเพิ่มงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนเป็นหลัก ก็ จะก้าวไปสู่การปฏิรูปเพื่อความสำเร็จของประเทศไทย อันเป็นการแข่งขันกันในระดับอาเซียน และระดับโลกต่อไป

6.8 เรื่องเล่า บริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้า RDC ลำพูน

บริษัท ซีพีออลล์ จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้า RDC ลำพูน เป็นบริษัทดำเนินกิจการศูนย์กระจายสินค้าส่วนภูมิภาค ตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน มีพนักงาน 458 คน โดย ร้อยละ 76 เป็นพนักงานชาย ก่อนเข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดภัย เหล้า อุบัติเหตุ บริษัทมีพนักงานที่ดื่มเหล้า จำนวน 99 คนหรือร้อยละ 22 ของพนักงานทั้งหมด ในขณะที่มีพนักงานสูบบุหรี่ 56 คนหรือ ร้อยละ 12 ของพนักงานทั้งหมด ซึ่งหลังจากที่มีการดำเนินงานโครงการฯ มีพนักงานจำนวน 1 คนที่สามารถเลิกการสูบบุหรี่ได้สำเร็จ และอยู่ระหว่างการติดตามการลด ละ เลิก เหล้า ของพนักงาน



ความเป็นมาที่เข้าร่วมโครงการ

เนื่องจากนโยบายของผู้บริหารระดับสูง คุณชูศิลป์ จีรวงศ์ศรี ที่ต้องการศูนย์กระจายสินค้า RDC ลำพูน เป็นสถานที่ที่ปลอดภัย จึงเป็นจุดเริ่มต้นให้คณะทำงาน เริ่มค้นหาปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงาน ซึ่งพบว่ามีถึง 9 สาเหตุ ซึ่งสาเหตุอันดับ 1 คือ การดื่มสุราของพนักงาน เฉลี่ย 99.04% และผู้ดื่มส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มผู้ดื่มเสี่ยงต่ำ อันดับ ที่ 2 การสูบบุหรี่ของพนักงาน เฉลี่ย 43.77% และพนักงานสูบบุหรี่อยู่ที่ 1 ของต่อวัน อันดับที่ 3 การออกกำลังกายของพนักงาน เฉลี่ย 29.66% มีการออกกำลังกายสม่ำเสมอ อีก 70.34 % ไม่มีการออกกำลังกาย คณะทำงานประเมินความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาจากความสามารถของกลุ่ม (กลุ่มสามารถทำได้เองหรือไม่) และโอกาสสำเร็จ (ระยะเวลาในการดำเนินงาน)



คุณตติพร พุฒิบุลย์ (สต๊อป)
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ
คณะทำงานฯ



คุณณชนัญ ปัญญาภาศ (เอ)
เจ้าหน้าที่ตรวจสอบความปลอดภัย
คณะทำงานฯ

ทางกลุ่มจึงได้เริ่มดำเนินงานเรื่องสถานประกอบการปลอดภัย บุหรี่ เหล้า อย่างจริงจัง โดยมีการเข้าร่วมรับความรู้และแนวทางการดำเนินงานกับทางสมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมและกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้คณะทำงานได้รับความรู้และแนวทางการดำเนินงานที่ถูกต้อง เกิดเป็นองค์ความรู้จากคณะทำงานสู่พนักงานอย่างเป็นรูปธรรม

กิจกรรมและแนวทางสำคัญที่เอื้อต่อความสำเร็จ

การจัดตั้งคณะทำงานและการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดย

1. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อใช้เป็นการกำหนดแผนงานแต่ละด้าน
2. กำหนดแผนงานให้ครอบคลุมทุกด้าน
3. จากนั้นคณะทำงานจะร่วมกันนำเสนอแนวทางผังขั้นตอน การค้นพบไอเดีย (จุดรูก)
4. ขั้นตอนการพัฒนา Scenario (ผังกระจายวิธีการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม)
5. ซึ่งในระหว่างการทำงานโครงการจะมีการประชุมเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อจัดทำตาราง ขจัดอุปสรรค

“หลายครั้งที่คณะทำงานต้องพบกับสถานการณ์ที่ทำให้ท้อและหมดกำลังใจ จากผู้ที่ไม่สนับสนุนโครงการฯ แต่ด้วยคณะทำงานจะพูดคุยกันเรื่องอุปสรรคที่กำลังจะเจอ ก่อนที่จะลงไปทำงาน จะทำให้คณะทำงานเข้าใจและมีการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง ซึ่งทำให้คณะทำงานเกิดความภาคภูมิใจในการเอาชนะปัญหาและเกิดมุมมองอีกด้านของปัญหา นั่นคือปัญหาหรืออุปสรรค คือ เพื่อน เมื่อเพื่อนเก่าจากไปก็จะมีเพื่อนใหม่เข้ามาทักทายเราเสมอ สิ่งหนึ่งที่ได้จากเพื่อน คือ การเติบโตและวุฒิภาวะที่มากขึ้น นี่คือกำลังใจที่สำคัญของทีม”



กิจกรรมที่ช่วยให้การดำเนินโครงการประสบผลสำเร็จ

1. กิจกรรมไตรมิตร คือการเยี่ยมบ้านพนักงาน เพื่อให้กำลังใจพนักงานและครอบครัว
2. การจัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ โดยมีการประสานกับ รพ.สต. และโรงพยาบาลลำพูน ในการส่งต่อกรณีพนักงานต้องการเลิกเหล้า/บุหรี่
3. การจัดกิจกรรมต่อเนื่อง การสร้างกระแสให้พนักงานตระหนักถึงโทษและพิษภัยของบุหรี่

คุณค่าและความหมาย ความภาคภูมิใจ

หลายครั้งที่คณะทำงานต้องพบกับสถานการณ์ที่ทำให้ท้อและหมดกำลังใจจากผู้ที่ไม่สนับสนุนโครงการฯ แต่ด้วยคณะทำงานจะพูดคุยกันเรื่องอุปสรรคที่กำลังจะเจอ ก่อนที่จะลงไปทำงาน จะทำให้คณะทำงานเข้าใจและมีการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้อง ซึ่งทำให้คณะทำงานเกิดความภาคภูมิใจในการเอาชนะปัญหาและเกิดมุมมองอีกด้านของปัญหา นั่นคือ ปัญหาหรืออุปสรรค คือ เพื่อน เมื่อเพื่อนเก่าจากไปก็จะมีเพื่อนใหม่เข้ามาทักทายเราเสมอ สิ่งหนึ่งที่ได้จากเพื่อน คือ การเติบโตและวุฒิภาวะที่มากขึ้น นี่คือการกำลังใจที่สำคัญของทีม

ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

🍷 ผู้บริหารสถานประกอบการ ต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนการดำเนินงานโครงการในด้านต่างๆ ทั้งด้านนโยบาย บุคลากรดำเนินการงบประมาณดำเนินโครงการ ฯลฯ

🍷 คณะทำงาน พบบทเรียนที่สำคัญนำไปสู่การขับเคลื่อนงาน ดังนี้

- ต้องค้นหาคณะทำงาน พิจารณาความสามารถ จิตอาสา และสามารถสื่อสารข้อมูล ควรคัดเลือกพนักงานจากทุกระดับ ควรมีการจัดความสัมพันธ์ระหว่างบริษัท สหภาพแรงงาน คณะทำงาน
- กรณีมีหลายกิจกรรม ควรแยกให้คณะทำงานที่รับผิดชอบ
- ต้องจัดสรรเวลาในการกิจกรรมให้เหมาะสม
- กลุ่มเป้าหมาย/ผู้เข้าร่วมโครงการ ต้องเห็นความสำคัญในการลด ละ เลิกเหล้า มีความพร้อม มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะเข้าร่วมในโครงการ

🍷 งบประมาณ เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานโครงการโดยใช้ข้อมูลสถานการณ์ด้านสุขภาพของพนักงาน รูปแบบกิจกรรมที่มีความเป็นไปได้ในการดำเนินการ และไม่กระทบต่องานประจำ ผลลัพธ์/ความสำเร็จของโครงการที่ชัดเจน

เทคนิค/เคล็ดลับสู่ความสำเร็จ

- กำหนดเป็นนโยบายของผู้บริหาร/สถานประกอบการ
- คณะทำงาน/ทีมงานกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงาน
- ออกแบบกิจกรรมเพื่อดำเนินงานโครงการอย่างต่อเนื่อง
- ค้นหา/สร้างแรงจูงใจกับกลุ่มเป้าหมาย ใช้ข้อมูลกระตุ้นความคิด กระตุ้นการมีส่วนร่วม
- สร้างระบบการสื่อสารที่ทั่วถึงและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย
- เลือกใช้เครื่องมือที่สอดคล้องกับบริบทเลือกสื่อและเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้จริง
- กลุ่มทางสังคมปัจจัยหนุนเสริมทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์/ข้อมูล ความรู้ หรือเป็นอุทาหรณ์
- การเชื่อมภาคีพันธมิตรหนุนเสริม มาสนับสนุนการจัดกิจกรรมในโรงงาน



ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี

เรื่อง ห้ามขายหรือห้ามบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในพื้นที่ประกอบกิจการโรงงาน
พ.ศ. ๒๕๕๕

โดยที่เครื่องดื่มแอลกอฮอล์ได้ก่อให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพและอุบัติเหตุ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ ประกอบกับการประกอบกิจการโรงงานในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อสภาพเศรษฐกิจสมควรกำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมการขายและบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในสถานประกอบกิจการโรงงาน เพื่อมิให้เกิดการเข้าถึงเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ได้โดยง่าย ดังนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ มาตรา ๒๗ (๘) และมาตรา ๓๑ (๗) แห่งพระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. ๒๕๕๑อันเป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติบางประการเกี่ยวกับการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล ซึ่งมาตรา ๒๙ ประกอบกับมาตรา ๔๑ มาตรา ๔๓ และมาตรา ๔๕ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย บัญญัติให้กระทำได้โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย นายกรัฐมนตรี โดยความเห็นชอบและคำแนะนำของคณะกรรมการนโยบายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์แห่งชาติ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ห้ามผู้ใดขายหรือบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในพื้นที่ประกอบกิจการโรงงานตามกฎหมายว่าด้วยโรงงาน

ข้อ ๒ การห้ามขายหรือห้ามบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ตามข้อ ๑ ไม่ใช้บังคับกับโรงงานผลิตเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) การขายเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่ดำเนินการเป็นปกติธุระในทางการค้าของโรงงานผลิตเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
- (๒) การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ที่เป็นขั้นตอนของการผลิตหรือรักษามาตรฐานการผลิตเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ข้อ ๓ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

ยิ่งลักษณ์ ชินวัตร

นายกรัฐมนตรี

แบบสำรวจสถานการณ์และพฤติกรรมกรรมการทีมแอลกอฮอล์ในสถานประกอบการ โครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า

คำชี้แจง

1. การสำรวจพฤติกรรมกรรมการทีมแอลกอฮอล์และสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการจัดทำขึ้น เพื่อทราบสถานการณ์การดื่มแอลกอฮอล์และสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการ รวมทั้งทราบความคิดเห็นของพนักงานต่อการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า อันจะนำไปสู่การดำเนินงาน เพื่อคุ้มครองสุขภาพของพนักงาน
2. หน่วยงานของท่านเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า จึงจำเป็นต้องมีข้อมูลสถานการณ์การดื่มแอลกอฮอล์และสุขภาพของพนักงาน ที่สอดคล้องกับความจริง เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพต่อไป
3. ข้อคำถามในแบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
 - ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์
 - ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า
4. โครงการฯ ใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ในการตอบแบบสอบถามด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () และเขียนข้อความลงในช่องว่างที่กำหนด ตามความเป็นจริงและตามความคิดเห็นของท่านให้ครบถ้วนถูกต้องทุกข้อ โดยข้อมูลและผลการตอบคำถามทั้งหมด ทางโครงการฯ จะถือเป็นความลับและเสนอผลเป็นภาพรวม และจะไม่มีผลกระทบต่อท่านและหน่วยงานแต่ประการใด

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ
โครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดเหล้า

แบบสำรวจพฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์ของพนักงานในสถานประกอบการ

คำชี้แจง: โปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับข้อมูลท่านมากที่สุด

ชื่อสถานประกอบการ.....

แผนก/ฝ่าย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. อายุ ปี
3. ระดับการศึกษา

() ประถมศึกษา	() สายสามัญ : มัธยมศึกษา
() สายอาชีพ: ปวช/ปวส	() ปริญญาตรี
() ปริญญาโทและสูงกว่า	() อื่นๆ ระบุ
4. สถานภาพการสมรส

() โสด	() สมรส
() ม้าย/หย่า/แยก	
5. สถานภาพการทำงาน

() เจ้าของ/ผู้บริหาร	() ลูกจ้างประจำ
() ลูกจ้างชั่วคราว / รายวัน	
6. อายุการทำงาน ปี
7. สายงาน

() สำนักงาน	() โรงงาน
--------------	------------
8. รายได้ต่อเดือน (เฉลี่ย)บาท
9. สถานภาพทางเศรษฐกิจในครอบครัวท่าน

() มีเหลือเก็บ	() พอกินพอใช้
() ไม่ค่อยพอใช้	() มีหนี้สินมาก
10. ประวัติการเจ็บป่วยของท่าน

() แข็งแรง	() มีโรคประจำตัว ระบุ
() เจ็บป่วยบ่อย ระบุโรค / อาการ	
() อื่นๆ ระบุ.....	

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการดื่มแอลกอฮอล์

11. พฤติกรรมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของท่าน
- ไม่เคยดื่ม (ข้ามไปตอบข้อ 24)
 - เคยแคลงดื่ม แต่ปัจจุบันไม่ได้ดื่ม (ข้ามไปตอบข้อ 24)
 - ปัจจุบันยังดื่มอยู่
12. ความถี่ในการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของท่าน
- ดื่มประจำทุกวัน
 - ดื่มเกือบทุกวัน/บ่อยๆ
 - ดื่มเป็นครั้งคราว นานๆ ครั้ง
 - ดื่มในช่วงเทศกาล
 - ดื่มเฉพาะงานสังคม
13. ท่านดื่มเฉลี่ยครั้งละแก้ว
14. ท่านดื่มมานาน ปี
15. สถานที่ส่วนใหญ่ที่ท่านดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
- ที่บ้าน/ที่พักของตัวเอง/ที่พักของเพื่อน-ญาติ
 - ที่ทำงาน
 - ตอนเลิกงาน
 - ขณะปฏิบัติงาน
 - ทั้งที่บ้านและที่ทำงาน
 - ร้านค้า/ร้านอาหาร
16. สถานที่ส่วนใหญ่ที่ท่านดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในที่ทำงาน
- ห้องทำงานส่วนตัว
 - พื้นที่ทำงาน เช่น ในโรงงาน หรือในสำนักงาน
 - ระเบียง นอกพื้นที่ทำงาน
 - บันไดหนีไฟ
 - ห้องน้ำ
 - ที่จอดรถ
 - โรงอาหาร
 - อื่นๆ ระบุ
17. ท่านดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ประเภทใดบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- เหล้าสี
 - เหล้าขาว
 - สุราพื้นบ้าน
 - เชียงขุน/ยาตอง
 - เบียร์
 - ไวน์
 - เครื่องดื่มผสมแอลกอฮอล์/คอกเทล
 - อื่นๆ ระบุ
18. โดยปกติท่านมีค่าใช้จ่ายในการซื้อเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เดือนละเท่าไร
- มี เฉลี่ยเดือนละ.....บาท ส่วนใหญ่ซื้อเป็น
 - เงินสด
 - เงินเชื่อ
 - ไม่เคยจ่ายเอง
 - ไม่มี

19. ท่านเคยต้องขับรถกลับบ้านด้วยตนเองหลังจากการตีเครื่องตีแอลกอฮอล์หรือไม่
- () ขับเป็นประจำ () ขับบางครั้ง
- () ไม่เคยขับ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () อาศัยรถเพื่อน
- () ใช้รถสาธารณะ
- () ใช้วิธีเดิน
- () ไม่มีรถเป็นของตัวเอง
20. ท่านเคยประสบอุบัติเหตุจากการตีเครื่องตีแอลกอฮอล์หรือไม่
- () เคย ประมาณ.....ครั้ง
- () ไม่เคย (ข้ามไปตอบข้อ 21)
21. ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ท่านเคยเจ็บป่วยจากโรคที่เกี่ยวข้องกับการตีเครื่องตีแอลกอฮอล์หรือไม่
- () เคย
- () เคย แต่ไม่แน่ใจว่าเกิดจากเครื่องตีแอลกอฮอล์หรือไม่
- () ไม่เคย
22. ท่านเคยขาดงานเนื่องจากการตีเครื่องตีแอลกอฮอล์หรือไม่
- () เคย ประมาณ.....วัน
- () ไม่เคย
23. ปัจจุบัน ท่านมีความต้องการที่จะเลิกตีเครื่องตีแอลกอฮอล์หรือไม่
- () ไม่ต้องการ เพราะ
- () ต้องการ เพราะ (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () ครอบครัวอยากให้เลิก () มีปัญหาสุขภาพ แพทย์แนะนำให้เลิก
- () มีปัญหาสุขภาพ จึงอยากเลิกเอง () รู้ถึงโทษภัยมากขึ้น รู้ว่าไม่ดี จึงอยากเลิก
- () สังคมไม่ค่อยยอมรับ () ต้องการประหยัด
- () การตีสร้างปัญหาในครอบครัว () สูญเสียค่าใช้จ่ายมากเกินไป
- () เคยประสบอุบัติเหตุจากการตี

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า

24. สถานประกอบการของท่านมีการดำเนินงานด้านการควบคุมการตีเครื่องตีแอลกอฮอล์หรือไม่
- () ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 26)
- () มี
25. สถานประกอบการของท่านมีการดำเนินงานด้านการควบคุมการตีเครื่องตีแอลกอฮอล์ในลักษณะ/รูปแบบใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- () จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการควบคุมการตีเครื่องตีแอลกอฮอล์
- () กำหนดให้พื้นที่ทั้งหมดเป็นเขตปลอดเครื่องตีแอลกอฮอล์
- () ไม่ขายเครื่องตีแอลกอฮอล์ในสถานประกอบการ

- () จัดกิจกรรมรณรงค์เรื่องเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
- () จัดบอร์ดความรู้
- () แจกสื่อสิ่งพิมพ์ แผ่นพับความรู้ สติกเกอร์
- () กิจกรรมเสียงตามสาย
- () ประกวดคำขวัญ
- () กิจกรรมเดินรณรงค์
- () อบรมให้ความรู้แก่พนักงาน
- () จัดกิจกรรมสนับสนุนให้พนักงานเลิกเหล้า
- () อบรมวิธีเลิกเหล้าให้พนักงาน
- () จัดตั้งคลินิกเลิกเหล้าในหน่วยงาน
- () สนับสนุนวันลาให้ไปปรึกษาแพทย์

26. ท่านเห็นด้วยหรือไม่ หากสถานประกอบของท่านจะดำเนินงานด้านการควบคุมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

- () ไม่เห็นด้วย
- () เห็นด้วย

27. ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ

 ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะต่อการควบคุมการดื่มแอลกอฮอล์ในที่ทำงาน.....

.....

.....

.....

 ความคิดเห็นอื่นๆ.....

.....

.....



แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดภัย ชื่อสถานประกอบการ บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ สถานประกอบการปลอดภัย

2. ความเป็นมา / หลักการและเหตุผล

ในปี 2557 ได้มีการสำรวจพฤติกรรมเสี่ยงของพนักงาน บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด พบว่ามีพนักงานในบริษัทฯ ตีมีสุรา สูงถึง 59 คน คิดเป็น 34% ของพนักงานทั้งหมด ทางบริษัทฯ มีความเป็นห่วงในเรื่องของสุขภาพและการเกิดอุบัติเหตุจากการดื่มแล้วขับที่จะทำให้เกิดความเสียหายสูญเสียต่อบุคลากรของบริษัทฯ ถ้าไม่มีการแก้ไขและป้องกันปัญหาจากการดื่มแล้วขับ อาจส่งผลเสียต่อบุคลากร บริษัทฯ และประเทศชาติ ที่ต้องสูญเสียบุคลากรที่มีฝีมือและมีคุณภาพ การจัดทำแผนปฏิบัติการสถานประกอบการปลอดภัย นอกจากจะให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมหันตภัยจากเหล้า ยังเป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของพนักงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ด้านความปลอดภัยตามที่ตั้งไว้

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อสร้างเสริมสุขภาพของพนักงาน
- 3.2 เพื่อสนับสนุนให้พนักงานที่ติดเหล้า ลดละเลิกเหล้า
- 3.3 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการควบคุมพฤติกรรมกรรมการดื่มเหล้าของ ในพื้นที่ของบริษัท
- 3.4 เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการควบคุมพฤติกรรมกรรมการดื่มของพนักงาน
- 3.5 เพื่อส่งเสริมบทบาทและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ/ฝ่าย ในการขับเคลื่อนสถานประกอบการ ปลอดภัย
- 3.6 เพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกันของพนักงาน

4. เป้าหมายและตัวชี้วัด

- สถานประกอบการปลอดภัย 100% (ในปี 2558)
- สถานประกอบการปลอดภัยอุบัติเหตุที่มีสาเหตุจากการดื่มสุรา 100% (ปี 2558)
- ร้อยละ 5 ของพนักงานที่ดื่มเหล้า สามารถเลิกเหล้าได้สำเร็จ (ปี 2558)

5. กลยุทธ์ในการดำเนินงาน

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการบรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จภายในเวลาที่กำหนดไว้จึงได้ กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานไว้ดังนี้

- ให้ความสำคัญที่การระดมความคิดของทุกฝ่ายและความเป็นเจ้าของร่วมในการทำแผนปฏิบัติการ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินงานตามแผน
- ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมตามแผน
- การเปลี่ยนแปลงในเรื่องที่สามารถทำได้จริงและทำได้ทันที
- ประกาศเกียรติคุณบุคลากร พร้อมทั้งมีการเผยแพร่อย่างกว้างขวาง

6. กิจกรรมในแผนปฏิบัติการ

- 6.1 ออกนโยบายเพื่อควบคุมการนำเข้าสู่สุราในสถานประกอบการ
- 6.2 ออกกฎระเบียบบังคับใช้ในสถานประกอบการพร้อมทั้งกำหนดบทลงโทษ
- 6.3 การรณรงค์สร้างความตระหนักเน้นการให้ความรู้กับพนักงาน การจัดบอร์ดความรู้ เสียงตามสายการรณรงค์งดเหล้าเข้าพรรษา การจัดกิจกรรมเดินทางปลอดภัยไร้แอลกอฮอล์
- 6.4 จัดกิจกรรมรณรงค์ในงานสัปดาห์ความปลอดภัย

7. แผนการดำเนินงาน

โครงการ/กิจกรรม	เดือน / 2558											ผู้รับผิดชอบ
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1.ประกาศนโยบาย	☹											ผู้บริหาร
2.ออกกฎระเบียบห้ามดื่มห้ามขาย ในสถานประกอบการ	☹											ทรัพยากร บุคคล
3.รณรงค์สร้างความตระหนัก												
3.1 จัดทำแผ่นพับ	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	จป.ว
3.2 เสียงตามสาย	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	บุคคล
3.3 จัดบอร์ดความรู้	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	จป.ว
3.4 การอบรมพนักงาน	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	☹	จป.ว
3.5 กิจกรรมรณรงค์งดเหล้าเข้าพรรษา					☹							บุคคล
3.6 วันหยุดเดินทางปลอดภัย		☹	☹			☹				☹		บุคคล
3.7 รณรงค์ในงานสัปดาห์ความปลอดภัย									☹			จป.ว
4.กิจกรรมส่งเสริมลดละเลิก												
4.1 กิจกรรมกีฬา								☹				จป.ว
4.2 การตรวจสอบสภาพพนักงาน									☹			จป.ว
4.3 กิจกรรมปลูกป่าชายเลน								☹				จป.ว
4.4 รางวัลและประกาศเผยแพร่								☹		☹		จป.ว

8. งบประมาณรวม

- ค่าอุปกรณ์ในการจัดทำบอร์ดนิทรรศการ 5,000 บาท
 - ค่ารางวัล สำหรับจัดกิจกรรม เกมส์ (เบิกตามจ่ายจริง) 10,000 บาท
 - ค่าวัสดุอุปกรณ์สำหรับเข้าร่วมกิจกรรมของบริษัท 5,000 บาท
- รวมทั้งสิ้น 20,000 บาท**

9. การติดตามประเมินผล

- สถานประกอบการไม่มีการดื่ม จำหน่ายเหล้า 100% (ในปี 2558) จากนโยบายและกฎระเบียบ
- สถานประกอบการไม่มีอุบัติเหตุที่มีสาเหตุจากการดื่มสุรา 100% (ในปี 2558)
จากแบบสอบถามและแบบสำรวจพฤติกรรม
- ร้อยละ 5 ของพนักงานที่ดื่มเหล้า สามารถเลิกเหล้าได้สำเร็จ (ปี 2558)
จากแบบสอบถามและการสังเกตพฤติกรรม

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ได้ความรู้ ทักษะ หรือผลงานอะไรบ้าง)

- พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในพิษร้ายของเหล้า
- พนักงานได้มีบทบาทและส่วนร่วมในการดำเนินงานตามแผน
- ได้ควบคุมพฤติกรรมกรรมการดื่มของพนักงาน
- พนักงานลดละการดื่มเหล้า
- พนักงานมีสุขภาพดี ไม่ได้รับอุบัติเหตุจากการดื่มเหล้า
- ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของพนักงาน



**แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดภัย
ชื่อสถานประกอบการ บริษัท ซีพีออลด์ จำกัด (มหาชน)
ศูนย์กระจายสินค้า RDC ลำพูน**

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ RDC LP SAFETY & HEALTH LAND

2. ความเป็นมา / หลักการและเหตุผล

รายงานภาระโรคและการบาดเจ็บใน RDC ลำพูน พ.ศ.2556-2557 ชี้ให้เห็นว่าพนักงานช่วงอายุ 18-59 ปี ในภาพรวมเจ็บป่วยจากกลุ่มบาดเจ็บบนอกงานในสัดส่วนที่สูงสุด รองลงมา ได้แก่ กลุ่มใช้สารเสพติด กลุ่มโรคไม่ติดต่อ กลุ่มสุขภาพจิต และกลุ่มโรคจากการทำงาน เมื่อแยกตามช่วงอายุพบว่ากลุ่มพนักงานอายุ 15-29 ปี เพศชายบาดเจ็บจากกลุ่มการบาดเจ็บมากที่สุด เพศหญิงบาดเจ็บจากสามกลุ่มสาเหตุในสัดส่วนเท่าๆ กัน

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และ จิตใจของพนักงานในสถานประกอบการ โดยเน้นการบูรณาการการเชื่อมโยง โดยมี “คน” เป็นศูนย์กลางสร้างเครือข่ายที่ปรึกษาและผู้ตรวจประเมินโครงการที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการให้กระจายอยู่ทั่วไป RDC ลำพูน
- 3.2 ลดพฤติกรรม และปัจจัยเสี่ยงต่อโรคไม่ติดต่อ ได้แก่ บริโภคเกลือ ออกกำลังกายไม่เพียงพอ ดื่มสุราสูบบุหรี่ อ้วน ภาวะน้ำตาลในเลือดสูง ภาวะความดันโลหิตสูง รับประทานผักผลไม้ไม่พอ
- 3.3 มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
- 3.4 ลดพฤติกรรมซ้ำซึ่งไม่ปลอดภัย ได้แก่ ไม่สวมหมวกนิรภัย เมาแล้วขับ ไม่คาดเข็มขัดนิรภัย ขับรถเร็ว เกินกฎหมายกำหนด

4. เป้าหมายและตัวชี้วัด

- 4.1 พนักงาน RDC ลำพูน จำนวน 428 คน แบ่งเป็น
- 4.2 พนักงานที่พบอาการ 160 คนและ พนักงานกลุ่มเสี่ยง 268 คน

5. กิจกรรมในแผนปฏิบัติการ

- 5.1 พิธีประกาศเจตนารมณ์
- 5.2 3 อ 2 ส
- 5.3 กิจกรรมเล็กเหล่าตำบล
- 5.4 กิจกรรมเล็กบุหรี่ปอดสบาย
- 5.5 กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตวัยทำงาน
- 5.6 Ergonomic
- 5.7 3ม 2ข 1ร

6. แผนการดำเนินงาน

ลำดับ	กิจกรรม	เดือน / ปี					ผู้รับผิดชอบ
		2	3	4	5	6	
1	พิธีประกาศเจตนารมณ์						คุณณัชชัญญ์ ปัญญาภาส
2	3 อ 2 ส						คุณจิตติรัตน์ วงษ์ฉายะ
3	โครงการเลิกเหล้าดับดี						คุณวีรศักดิ์ กิติบัลลังกุล
4	โครงการเลิกบุหรี่สบายปอด						คุณนราศักดิ์ คำดี
5	โครงการส่งเสริมสุขภาพจิตวัยทำงาน						คุณเฉลิมพล วิรัช
6	Ergonomic						คุณตะติพร พุฒิบุลย์
7	3 ม 2 ข 1 ร						คุณสมพงษ์ จินาฮู้ / คุณลือชา แก้วแสน

7. งบประมาณรวม

คำวิทยากรให้ความรู้ สื่อ และอุปกรณ์						
ปัญหาสุขภาพพนักงาน	โครงการ	วิทยากร	หน่วยงาน	ค่าวิทยากร	สื่อและอุปกรณ์	ของที่ระลึก
โรคไม่ติดต่อ	3 อ 2 ส	นักโภชนาการบำบัด	รพ. ลำพูน	500	500	300
สารเสพติด	โครงการเลิกเหล้าดับดี	นักวิชาการ	ศูนย์วิจัยปัญหาสุรา	500	500	300
จิตใจ	โครงการส่งเสริมสุขภาพจิตวัยทำงาน	นักวิชาการ	กรมส่งเสริมสุขภาพจิต	500	500	300
		ทีมกิจกรรม To Be No.1	RDC ลำพูน			
โรคจากการทำงาน	Ergonomic	กลุ่มงานอาชีพเวชกรรม	รพ. ลำพูน	500	500	300
		กลุ่มงานกายภาพบำบัด	รพ. ลำพูน			
อุบัติเหตุนอกงาน	3 ม 2 ข 1 ร	กลุ่มงานจรรยา	สถานีตำรวจภูธรภาค 5	500	500	300
				4,000	4,000	2,400
				รวม	10,400 บาท	

8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ได้ความรู้ ทักษะ หรือผลงานอะไรบ้าง)

- พนักงาน RDC ลำพูน ป่วยลดลง จาก
 - ✔ โรคไม่ติดต่อ (เบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง หัวใจ หลอดเลือดสมอง ปอดอุดกั้นเรื้อรัง)
 - ✔ โรคจากการประกอบอาชีพ
 - ✔ อุบัติเหตุทางถนน
- พฤติกรรมที่พึงประสงค์
 - ✔ ลดพฤติกรรมเสี่ยง/ปัจจัยเสี่ยงต่อโรคไม่ติดต่อ ได้แก่ บริโภคเกลือเกิน ออกกำลังกายไม่เพียงพอ ดื่มสุรา สูบบุหรี่ อ้วน ภาวะน้ำตาลในเลือดสูง ภาวะความดันโลหิตสูง รับประทานผักผลไม้ไม่พอ
 - ✔ มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
 - ✔ ลดพฤติกรรมการขับขี่ไม่ปลอดภัย ได้แก่ ไม่สวมหมวกนิรภัย เมาแล้วขับ ไม่คาดเข็มขัดนิรภัย ขับรถเร็ว
- มาตรการการดำเนินงานเชิงรุก เพื่อสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันปัจจัยเสี่ยง และลดพฤติกรรมเสี่ยงให้กับพนักงาน พัฒนาระบบและคลินิกบริการในโรงพยาบาล



แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดภัย ชื่อสถานประกอบการ บริษัท อดินพ จำกัด

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ ต็มแล้วจับถูกจับไม่คุ้ม

2. ความเป็นมา/หลักการและเหตุผล

เนื่องจากผู้รับผิดชอบโครงการสถานประกอบการปลอดภัย บริษัทออดินพ จำกัด เป็น จป.วิชาชีพและเป็นอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ฝ่ายรักษาความสงบ ในเขตพื้นที่บางบอนซึ่งมีภารกิจในการตั้งด่านตรวจแอลกอฮอล์ร่วมกับเจ้าพนักงานเป็นประจำ จึงใช้โอกาสนี้ในการสื่อสารทำความเข้าใจกับพนักงานในบริษัทฯ ให้มองเห็นปัญหาต่างๆ จากการดื่มสุราแล้วขับ ซึ่งคนส่วนใหญ่มักจะไม่ให้ความสำคัญเวลาเราแนะนำยกตัวอย่างเช่น ปัญหาด้านสุขภาพ, ปัญหาด้านอุบัติเหตุ, ด้านผลเสียอื่นๆ ไม่ค่อยจะฟังเหตุผล. แต่.ถ้าบอกว่าดื่มแล้วถูกจับทุกคนจะฟังและกลัวกว่าเหตุผลอื่น เนื่องจากทุกวันนี้เจ้าหน้าที่เข้มงวดมาก...ผู้ดำเนินโครงการจึงยกเอาเหตุผลด้านกฎหมายมาสื่อสารให้รับทราบและตามด้วยเหตุผลด้านความสูญเสียจากการดื่ม

3. วัตถุประสงค์

- 3.1 เพื่อให้พนักงานมองเห็นผลกระทบที่ได้รับจากการดื่มสุรา
- 3.2 เพื่อให้พนักงาน ลด ละ เลิก การดื่มสุรา
- 3.3 เพื่อลดความสูญเสียทางเศรษฐกิจ
- 3.4 เพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งในและนอกเวลางานของพนักงาน

4. เป้าหมายและตัวชี้วัด

- 4.1 ไม่มีพนักงานได้รับอุบัติเหตุนอกเวลางานจากการดื่มสุรา
- 4.2 ไม่มีพนักงานถูกจับดำเนินคดีกรณีดื่มแล้วขับ

5. กลยุทธ์ในการดำเนินงาน

รณรงค์กิจกรรมเมาไม่ขับ ทุกๆ เทศกาล หรือวันหยุดต่อเนื่อง

6. กิจกรรมในแผนปฏิบัติการ

- 6.1 จัดทำป้ายสื่อสาร รณรงค์
- 6.2 สื่อสารคู่มือที่ได้รับมา
- 6.3 จัดทำบอร์ดสื่อสาร
- 6.4 จัดกิจกรรมสนทนาการ, การออกกำลังกาย
- 6.5 จัดทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม

7. แผนการดำเนินงาน

โครงการ/กิจกรรม	เดือน / 2558									ผู้รับผิดชอบ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1.การรณรงค์											คณะทำงาน
1.1 จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์	←→										กิจกรรม มยส.
1.2 สื่อสารคู่มือ		←→									
1.3 จัดบอร์ดสื่อสาร		←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	
2.กฎระเบียบ											
2.1 สื่อสารกฎระเบียบที่มีอยู่แล้ว		←→									
2.2 สื่อสารกฎหมายที่เกี่ยวข้อง				←→							
2.3 สื่อสารผลกระทบด้านกฎหมาย				←→							
3.ส่งเสริม การลด ละ เลิก											
3.1 กิจกรรมกีฬา								←→			
3.2 กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	
3.3 กิจกรรมด้านจิตอาสา	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	←→	

8. งบประมาณรวม

กิจกรรมกีฬาประจำปี	5,000	บาท
จัดทำป้าย	1,000	บาท
รวม	6,000	บาท

9. การติดตามประเมินผล

สรุปผลการดำเนินงาน เดือนธันวาคม ทุกปี พร้อมกับสรุปผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานประจำปี

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ได้ความรู้ ทักษะ หรือผลงานอะไรบ้าง)

- ไม่มีพนักงานได้รับอุบัติเหตุจากการตี้มแล้วซ้ำ
- ในสถานที่ทำงานปลอดภัยจากการตี้มสุรา 100 %
- พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี



คณะทำงานโครงการฯ บริษัทอดิเทพ จำกัด



แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดเหล้า ชื่อสถานประกอบการ บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด

1. ชื่อแผนปฏิบัติการ โครงการ เฮลท์ฟู้ดปลอดเหล้า

2. ความเป็นมา/หลักการและเหตุผล

เนื่องด้วย บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงปัญหาพนักงานประสบอุบัติเหตุ และสถิติ การขาด ลา มาสายของพนักงานที่สูงขึ้น ซึ่งจากการสำรวจนั้นสาเหตุหนึ่งมาจาก การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ทำให้ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ และทำให้ร่างกายมีประสิทธิภาพลดน้อยลง เช่น ขาดสติ การคิด ตัดสินใจ ร่างกายมีโรคร้ายแทรกซ้อน บริษัทฯ จึงต้องการให้เป็นสถานประกอบการปลอดเหล้า 100 % โดยห้ามมีการจัดจำหน่าย หรือนำเข้ามาภายในบริเวณบริษัทฯ รวมถึงบุคคลที่มีลักษณะมีเมามา อันเกิดจากการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ เพื่อตอบสนองนโยบาย “โครงการนวัตกรรมงดเหล้าในสถานประกอบการ”

3. วัตถุประสงค์

บริษัทฯ ได้มุ่งเน้นแนวทางในการดำเนินกิจกรรมป้องกันแก้ไขปัญหาของพนักงาน ที่เกิดจากการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในปริมาณมากและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารและพนักงานทุกคน จะต้องยึดถือปฏิบัติเช่นเดียวกัน ดังนี้

3.1 ปลุกจิตสำนึก (Cultivate Consciousness) บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้พนักงานภายในองค์กร ได้อบรม ได้รับความรู้ เกิดความตระหนักรู้ จากเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์

3.2 ป้องกัน (Protection) บริษัทฯ จะให้การส่งเสริม เพิ่มศักยภาพของพนักงาน ในการช่วยเหลือตนเอง หลีกเลี่ยง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาพนักงาน ที่บริโภคเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ให้ได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในสถานที่ทำงาน และการใช้ชีวิตประจำวัน

3.3 ปรับเปลี่ยน (Change) บริษัทฯ มุ่งมั่นต่อการสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาทักษะ เรียนรู้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในกลุ่มเพื่อนพนักงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่

3.5 ปราบปราม (Good Intention) บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลพนักงาน ให้มีสุขอนามัยที่ดี ร่างกายแข็งแรง ปราศจากแอลกอฮอล์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และทำให้เกิดชุมชนเข้มแข็ง สังคมเป็นสุข

4. เป้าหมายและตัวชี้วัด

- จำนวนพนักงานเข้าร่วมโครงการ มีบุคลากรเป็นเครือข่ายโครงการเพิ่มขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา อัตราร้อยละ 10 %
- สถิติการขาด ลา มาสาย มีอัตราการลดน้อยลง คิดเป็นร้อยละ 10 %
- จำนวนการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานลดน้อย จำนวนการผู้ใช้บริการห้องพยาบาล
- มีอัตราส่วนลดน้อยลง 10 %

5. กลยุทธ์ในการดำเนินงาน

- แต่งตั้งคณะทำงานโครงการนวัตกรรมงดเหล้าในสถานประกอบการ
- สำรวจพนักงาน จำนวนผู้ดื่ม
- การขอความร่วมมือการเข้าร่วมกิจกรรมผ่านทางหัวหน้างาน ถึงตัวพนักงาน
- จัดอบรมการให้ความรู้โทษและผลเสียของเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ (โดยเน้นผู้ดื่มเข้าร่วม)
- จัดบูทประชาสัมพันธ์ในช่วงเทศกาล แจกสื่อ แผ่นพับแก่พนักงาน

6. กิจกรรมในแผนปฏิบัติการ

- ประชาสัมพันธ์ โดยช่วงเทศกาลต่างๆ โดยแจกสื่อ แผ่นพับ ติดไว้นิลในบริเวณรอบบริษัทฯ
- จัดแข่งขันประกวด บอร์ดณรงค์เลิกเหล้า ในงานสัปดาห์ความปลอดภัย โดยตัวแทนแต่ละแผนก นำบอร์ดมาจัดนิทรรศการ
- เทศกาลเข้าพรรษา จัดกิจกรรมงดเหล้า ในช่วงเวลา 3 เดือน โดยมีกิจกรรมคือ
 - MY IDOL บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการเลิกเหล้า มาให้ความรู้ ข้อคิด
 - ลงชื่อเพื่อแสดงตัวให้คำสัญญา “งดเหล้าเข้าพรรษา”

7. แผนการดำเนินงาน

โครงการ/กิจกรรม	เดือน / 2557												ผู้รับผิดชอบ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1. รณรงค์สร้างความตระหนัก														
1.1 จัดทำแผ่นพับ, จัดบูทประชาสัมพันธ์														
1.2 ติดไว้นิลบริเวณรอบโรงงาน														
1.3 จัดนิทรรศการ รณรงค์ลด ละ เลิกเหล้า งานสัปดาห์ความปลอดภัย														
2. ออกกฎระเบียบห้ามดื่มห้ามขายในที่ทำงาน														
3. ส่งเสริมการลด ละ เลิก เหล้า														
3.1 คัดกรองพนักงาน														
3.2 งดเหล้าเข้าพรรษา														
3.3 จัดอบรมโทษของสุรา														

8. งบประมาณรวม

- กระดาษสำหรับพิมพ์สื่อ 2,500 บาท
 - อุปกรณ์ตกแต่งป้ายประชาสัมพันธ์ 500 บาท
 - อุปกรณ์จัดบอร์ด 2,000 บาท
 - ขอรางวัลสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการ 5,000 บาท
- รวม 10,000 บาท**

9. การติดตามประเมินผล

- การลดจำนวนของ ผู้ดื่มหน้าใหม่
- สถิติการทำงานของพนักงาน การขาดมาสาย
- ผู้เข้าร่วมโครงการมากขึ้น พัฒนาความรู้เพื่อไปสืบทอดต่อผู้อื่นได้

10. ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ได้ความรู้ ทักษะ หรือผลงานอะไรบ้าง)

บริษัทฯ เป็นสถานที่ ปลอดภัย 100 % ลดผู้ติดเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การป้องกันแก้ปัญหา เฝ้าระวังให้เกิดการเรียนรู้ รวมถึงการดูแลสุขภาพพนักงานที่มีพฤติกรรมดื่มเป็นประจำ ลดการสูญเสีย ลดปัญหาด้านสุขภาพ และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1. หน่วยงานที่จัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านการควบคุมการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

ลำดับที่	หน่วยงาน	ที่อยู่เบอร์ติดต่อ
1	มูลนิธิเมาไม่ขับ	เลขที่ 21 หมู่บ้านประชาชนเวศน์ 2 ซอยสามัคคี 58 แยกสามัคคี 58/26 ถนนสามัคคีตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000 โทรศัพท์ 0-2575-0044 โทรสาร 0-2575-0101 email : ddd@ddd.or.th
2	สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข 88/21 หมู่ 4 ถนนติวานนท์ ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จังหวัดนนทบุรี 11000 โทรศัพท์ 0-2590-3035 โทรสาร 0-2591-4668, 0-2590-3015

2. หน่วยงานที่ให้การสนับสนุนสื่อประชาสัมพันธ์

ลำดับที่	หน่วยงาน	ที่อยู่เบอร์ติดต่อ
1	สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม	45/10 หมู่ 2 ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73120 โทรศัพท์ 0-2441-9232 โทรสาร 0-2441-9332
2	มูลนิธิเมาไม่ขับ	เลขที่ 21 หมู่บ้านประชาชนเวศน์ 2 ซอยสามัคคี 58 แยกสามัคคี 58/26 ถนนสามัคคี ตำบลท่าทราย อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000 โทรศัพท์ 0-2575-0044 โทรสาร 0-2575-0101 email : ddd@ddd.or.th
3	สำนักงานเครือข่ายองค์กรงดเหล้า	110/287-288 ม.6 ซอยโพธิ์แก้ว แยก 4 ถ.โพธิ์แก้ว แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10240 โทรศัพท์ 0-2948-3300 โทรสาร 0-2948-3930
4	สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์	กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข 88/21 หมู่ 4 ถนนติวานนท์ ต.ตลาดขวัญ อ.เมือง จังหวัดนนทบุรี 11000 โทรศัพท์ 0-2590-3035 โทรสาร 0-2591-4668, 0-2590-3015

3. หน่วยงานที่ให้คำปรึกษาผู้ที่ต้องการเลิกดื่มแอลกอฮอล์

ลำดับที่	หน่วยงาน	ที่อยู่เบอร์ติดต่อ
1	ศูนย์ปรึกษาปัญหาสุราทางโทรศัพท์ (Alcohol Helpline Center)	สำนักงาน ชั้น 1 ศูนย์จิตเวชศาสตร์การเสพติด กองจิตเวช และประสาทวิทยา โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า เลขที่ 315 ถ.ราชวิถี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400 โทรศัพท์ 02-354-8360 โทรสาร 02-354-5190 สายด่วนเลิกเหล้าโทร.1413 เว็บไซต์ www.1413.in.th
2	มูลนิธิรณรงค์ช่วยให้เลิกบุหรี่และสารเสพติด	สำนักงานใหญ่ : เลขที่ 57/1 ซอยแสงชูโต20 ตำบลปากแพรก อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี 71000 โทรศัพท์ 02-8076477, 034-624561 (ในเวลาทำการ) หรือสายด่วน 081-9211479 (ในและนอกเวลาทำการ) website: http://www.saf.or.th
3	สถาบันธัญญารักษ์	60 ถนนพหลโยธิน ตำบลประชาธิปไตย อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12130 โทรศัพท์ 0-2537-0080-4 โทรสาร 0-2531-0085

4. หน่วยงานที่ให้การสนับสนุนองค์ความรู้ และอื่นๆ

ลำดับที่	หน่วยงาน	ที่อยู่เบอร์ติดต่อ
1	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)	อาคารศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ เลขที่ 99/8 ซอยงามดูพลี แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 0-2343-1500 โทรสาร 0-2343-1501 เว็บไซต์ www.thaihealth.or.th
2	สำนักงานเครือข่ายองค์กรงดเหล้า	110/287-288 ม.6 ซอยโพธิ์แก้ว แยก 4 ถ.โพธิ์แก้ว แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10240 โทรศัพท์ 02-948-3300 โทรสาร สคส. 02-948-3930
3	แผนงานการพัฒนาาระบบการดูแลผู้มีปัญหาการดื่มสุรา (ผรส.)	สำนักงาน : ชั้น 2 อาคารฟื้นฟูสมรรถภาพ โรงพยาบาลสวนปรุง เลขที่ 131 ถ.ช่างหล่อ ต.หายยา อ.เมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50100 โทรศัพท์ 053-280228-46 ต่อ 60236, 60525 โทรสาร 053-273201 มือถือ. 080-4910505, 080-5002140

จุดเริ่มต้น...สถานประกอบการปลอดบุหรี่และสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

การดำเนินงานของแผนงานพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ และแผนงานพัฒนาการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ระหว่างปี พ.ศ.2551-2555 ค้นพบว่า สถานประกอบการสามารถสร้างกระบวนการขับเคลื่อนงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ได้อย่างเป็นระบบ โดยสถานประกอบการทั้ง 208 แห่งที่เข้าร่วมโครงการฯ จะมีคณะทำงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพลงมือ ขับเคลื่อนงานด้านนี้ในหน่วยงานตนเอง คณะทำงานฯ ของสถานประกอบการจะได้รับพัฒนาขีดความสามารถด้านต่างๆ จากโครงการฯ โดยเฉพาะด้านกระบวนการขับเคลื่อน ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และมีทักษะในการขับเคลื่อนอย่างเป็น ระบบและร้อยเรียง ควบคู่ไปกับการได้รับคำปรึกษาทางด้านเทคนิคและเชิงกระบวนการอย่างใกล้ชิดและครบวงจร (One stop service) ทำให้สถานประกอบการสามารถดำเนินงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพจนเกิดผลและนำไปสู่การควบคุม ปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการได้อย่างเป็นรูปธรรม

จากการดำเนินงานของแผนงานฯ ระหว่างปี 2551-2555 มีสถานประกอบการเข้าร่วมแผนงานฯ เพื่อพัฒนาให้เป็น สถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพรวมทั้งสิ้น 208 แห่ง มีพนักงานในสถานประกอบการ ทั้งสิ้น 138,347 คน และพบว่า ทำให้มีพนักงานลดการสูบบุหรี่ได้ 1,109 คน และเลิกสูบบุหรี่ได้ 2,236 คน (จากสถานประกอบการที่มีการสนับสนุนให้ พนักงานลดละเลิกบุหรี่ จำนวน 112 แห่ง) พนักงานเลิกดื่มเหล้าได้ 861 คน และลดการดื่มเหล้าได้ 707 คน (จากสถาน ประกอบการที่มีการสนับสนุนให้พนักงานลดละเลิกดื่มเหล้า 53 แห่ง) พนักงานเลิกเล่นการพนันได้สำเร็จ 43 คน และลด การเล่นพนันได้ 82 คน (จากสถานประกอบการ 18 แห่งที่มีการสนับสนุนให้พนักงานลดและเลิกการเล่นการพนัน) รวมถึง สามารถลดการเกิดอุบัติเหตุจากการเดินทางของพนักงานได้ร้อยละ 48 (จากสถานประกอบการที่มีการควบคุมอุบัติเหตุ จากการเดินทางจำนวน 44 แห่ง)

สานฝันต่อ...สถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้า และอุบัติเหตุ

แผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ ในสถานประกอบการ เป็นแผนงานฯ ที่สมาคม พัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม จัดทำขึ้นเพื่อขยายผลต่อยอดจากการดำเนินงานในแผนงาน 2 แผนแรก ที่ได้มีการค้นพบแนวทาง ในการขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดบุหรี่ และได้ทดลองใช้จนเกิดผลสำเร็จเป็นรูปธรรม ทำให้ในขณะนี้ มีสถานประกอบการ ปลอดบุหรี่ 208 แห่ง ทั้งนี้ แผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ ในสถานประกอบการ นอกจากจะถูกออกแบบให้มีการดำเนินงานในรูปของการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่คอยกระตุ้น ผลักดันและส่งเสริมให้สถานประกอบการ มีการดำเนินงานด้านการควบคุมและป้องกันปัจจัยเสี่ยงอย่างเป็นระบบ และอย่างแพร่หลาย (ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศ) ยังจัดให้มีการเดินหน้าค้นหา/ทดลอง รูปแบบและแนวทางในการส่งเสริม/สนับสนุน/ผลักดัน (พร้อมทั้งเสริมสร้างขีดความ สามารถ) ให้หน่วยงานที่มีภาระหน้าที่ในการกำกับดูแลสถานประกอบการหรือหน่วยงานที่มีการดำเนินงานในรูปแบบต่างๆ (โครงการ/กิจกรรม) ร่วมกับสถานประกอบการ นำเอาหลักการ และแนวทางของการดำเนินงานด้านการป้องกันปัจจัยเสี่ยง ต่อสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการบูรณาการหรือเชื่อมโยงเข้าในภารกิจที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลหรือส่งเสริมการ ประกอบกิจการ/คุ้มครองแรงงาน/พนักงานของสถานประกอบการทั้งนี้เพื่อเป็นพลังเสริมในการร่วมขับเคลื่อนให้สังคมไทย เป็นสังคมที่มีกลุ่มแรงงานหรือคนทำงานที่มีสุขภาวะในที่สุด ดังนั้นแผนงานส่งเสริมการขยายฐานการป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ ในสถานประกอบการ จึงประกอบด้วยการจัดทำโครงการต่างๆ 3 โครงการ ดังต่อไปนี้

1. **โครงการพัฒนาการดำเนินงานเชิงบูรณาการ เพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ** ในสถานประกอบการ เป็นโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการการดำเนินงานด้านการควบคุมและป้องกันปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพ: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ (ประเด็นใดประเด็นหนึ่งหรือทุกประเด็น) ในสถานประกอบการ เข้าสู่การดำเนินงานขององค์กรหรือหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการกำกับดูแลสถานประกอบการ เช่น หน่วยงานที่มีภารกิจในการดูแลให้การดำเนินงานของสถานประกอบการเป็นไปตามกฎหมาย หน่วยงานที่มีบทบาทในการคุ้มครองแรงงาน แผนงาน/โครงการที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพของแรงงานในสถานประกอบการ ภาควิชาหรือหน่วยงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพ เป็นต้น

2. **โครงการพัฒนาสถานประกอบการปลอดบุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ** เป็นโครงการที่จัดทำขึ้นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานประกอบการ ในทุกภูมิภาคของประเทศ มีการดำเนินงานด้านการควบคุมและป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ (ประเด็นใดประเด็นหนึ่งหรือทุกประเด็น) อย่างแพร่หลาย พร้อมทั้งใช้เป็นกรณีศึกษา (Case Studies) เป็นเวทีในการเชื่อมประสาน และสร้างกระบวนการเรียนรู้เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการควบคุมและป้องกันปัจจัยเสี่ยง: บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ ให้เกิดขึ้นกับหน่วยงาน ที่มีภารกิจหลักในการดูแลให้การดำเนินงานของสถานประกอบการเป็นไปตามกฎหมาย หน่วยงานที่มีบทบาทในการคุ้มครองแรงงาน หน่วยงานที่มีแผนงาน/โครงการด้านการสร้างเสริมสุขภาพของแรงงานในสถานประกอบการ อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจของบุคลากรในหน่วยงานดังกล่าว ต่อความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของงานด้านการป้องกันปัจจัยเสี่ยงฯ กับงานด้านอื่นๆ ในสถานประกอบการ จนสามารถนำไปบูรณาการกับงานประจำในที่สุดเช่น งานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน งานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นต้น

3. **โครงการพัฒนาเครื่องมือขับเคลื่อนสถานประกอบการปลอดเหล้า** เป็นโครงการที่จัดทำขึ้น เพื่อนำบทเรียนความสำเร็จของสถานประกอบการที่ได้มีการดำเนินงานด้านการควบคุมการดื่มสุราของพนักงาน และแนวทางในการดำเนินงานทางด้านนี้ของหน่วยงานต่างๆ นำมาถอดบทเรียน พร้อมทั้งจัดให้มีการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อนำมาวิเคราะห์ประมวลผลและพัฒนาเป็นชุดความรู้ สถานประกอบการปลอดเหล้า สำหรับให้สถานประกอบการได้นำไปใช้ในการขับเคลื่อนงานด้านการ ควบคุมการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ของพนักงาน อย่างแพร่หลายต่อไป

การสมัครเข้าร่วมโครงการ

สถานประกอบการที่มีความสนใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ด้วยการสร้างเสริมสุขภาพของพนักงาน สามารถสมัครเข้าร่วมโครงการพัฒนาสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพด้วยตนเอง หรือสามารถ Download ใบสมัครได้ที่ website ของโครงการฯ www.healthypernterprise.org

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม

ศูนย์ประสานงานโครงการฯ สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

โทรศัพท์ (02) 441-9232, (082) 358-4614, (082) 358-4616

โทรสาร (02) 441-9232

รายชื่อสถานประกอบการปลอดเหล้า

ที่	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ระดับการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา สถานประกอบการ ปลอดเหล้า
1	บริษัท 333 ไดคัสติ้ง จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
2	บริษัท กระเบื้องหลังคาซีแพค จำกัด	นครปฐม	พื้นฐาน
3	บริษัท กรุงเทพโปรดิ๊วส จำกัด (มหาชน)	สระบุรี	ก้าวหน้า
4	บริษัท กีโต้ (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
5	บริษัท คชา แฟมิลี่ จำกัด	ตราด	พื้นฐาน
6	บริษัท คอสโม กรู๊ป จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
7	บริษัท คอสโม อินดัสทรีส์ จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
8	บริษัท คิว ซี ที เอนเนอร์ยี่ จำกัด	ระยอง	ก้าวหน้า
9	บริษัท เคซีอี อิเลคโทรนิคส์ จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
10	บริษัท ชัยบูรณ์ บราเดอร์ส จำกัด	ปทุมธานี	ก้าวหน้า
11	บริษัท ซี พี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้าโชคชัย	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
12	บริษัท ซีพีเอฟ ผลิตภัณฑ์อาหาร จำกัด (โรงงานหนองจอก)	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
13	บริษัท ท็อปเทร็นด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	ชลบุรี	ก้าวหน้า
14	บริษัท ทิปโกแอสฟัลท์ จำกัด(มหาชน)	สมุทรปราการ	ก้าวหน้า
15	บริษัท ทิปโกแอสฟัลท์ จำกัด(มหาชน)	นครปฐม	ก้าวหน้า
16	บริษัท เทพผดุงพระมะพร้าว จำกัด (โรงงานแม่พลอย)	นครปฐม	ก้าวหน้า
17	บริษัท เทพผดุงพระมะพร้าว จำกัด(กะทิวาเกาะ)	นนทบุรี	ก้าวหน้า
18	บริษัท ไทย เอ็น เค พลาสติก จำกัด	สมุทรสาคร	ก้าวหน้า
19	บริษัท ไทยซีตริก แอซิด จำกัด	สมุทรสาคร	ก้าวหน้า
20	บริษัท ไทยอุตสาหกรรมเครื่องปั้นดินเผา จำกัด	สมุทรปราการ	ก้าวหน้า

รายชื่อสถานประกอบการปลอดเหล้า

ที่	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ระดับการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา สถานประกอบการ ปลอดเหล้า
21	บริษัท นีเวลล์ รีบเบอร์เมต (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
22	บริษัท บางกอกไนลอน จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
23	บริษัท บี.ซี.เอฟ. แกรนด์วู้ด จำกัด	สมุทรสาคร	ก้าวหน้า
24	บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) โรงงานนครปฐม	นครปฐม	ก้าวหน้า
25	บริษัท โปรดักส์ ดีเวลลอปเม้นท์ เมนูแฟคเจอร์ริงค์ จำกัด	สมุทรสาคร	ก้าวหน้า
26	บริษัท พาราไทร์ 1975 จำกัด	นครปฐม	ก้าวหน้า
27	บริษัท เพชรเกษมเวชกิจ จำกัด (รพ.มหาชัย 2)	สมุทรสาคร	ก้าวหน้า
28	บริษัท โพลโค (ไทยแลนด์) จำกัด	ฉะเชิงเทรา	ก้าวหน้า
29	บริษัท ฟิลิปส์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	สมุทรปราการ	ก้าวหน้า
30	บริษัท ฟุซันอินดัสเตรียล จำกัด	นนทบุรี	ก้าวหน้า
31	บริษัท โมเตอร์นฟอร์มกรุ๊ป จำกัด(มหาชน)ท่าข้าม	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
32	บริษัท โมเตอร์นฟอร์มกรุ๊ป จำกัด(มหาชน)เสมต่า	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
33	บริษัท ยางโอดานี จำกัด	นครปฐม	ก้าวหน้า
34	บริษัท รอยัลสตีล อินดัสตรี จำกัด	สมุทรสาคร	พื้นฐาน
35	บริษัท เรย์โคลแอสฟัลท์ จำกัด	ระยอง	ก้าวหน้า
36	บริษัท ลำสูง (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	สมุทรปราการ	ก้าวหน้า
37	บริษัท สเปนซัน (ประเทศไทย) จำกัด	นนทบุรี	ก้าวหน้า
38	บริษัท สยามอุตสาหกรรมและการผลิต จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
39	บริษัท สุรินทร์ อ่อมย่า เคมีคอล (ประเทศไทย) จำกัด	ลพบุรี	ก้าวหน้า
40	บริษัท อติตยา เบอร์ล่า เคมีคัลส์ (ประเทศไทย) จำกัด	สระบุรี	ก้าวหน้า

รายชื่อสถานประกอบการปลอดเหล้า

ที่	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ระดับการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา สถานประกอบการ ปลอดเหล้า
41	บริษัท อำพลฟูดส์ โพรเซสซิง จำกัด	นครปฐม	ก้าวหน้า
42	บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล เพ็ทฟู้ด จำกัด	สระบุรี	ก้าวหน้า
43	บริษัท อีซูซูเอ็นอินแมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
44	บริษัท อุตสาหกรรมท่อน้ำไทย จำกัด	สมุทรสาคร	ก้าวหน้า
45	บริษัท เอ เอ็ม พี เมทัลเวอคส์ (ประเทศไทย) จำกัด	สมุทรสาคร	ก้าวหน้า
46	บริษัท แอ็กโปกัฟอรัจจิง โปรดัคส์ จำกัด	สมุทรสาคร	ก้าวหน้า
47	บริษัท เอกชัยการแพทย์ จำกัด	สมุทรสาคร	ก้าวหน้า
48	บริษัท เอเซียคอมแพ็ค จำกัด	สมุทรสาคร	ก้าวหน้า
49	บริษัท เอ็ม เอ็ม ซี ทูลส์ (ประเทศไทย) จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
50	บริษัท เอสซีจี แลนด์สเคป จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
51	บริษัท โอตานิ เรเดียล จำกัด	นครปฐม	ก้าวหน้า
52	บริษัท โอสภสกา จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
53	หจก.สหวัดพัฒนาพลาสติก	นนทบุรี	พื้นฐาน
54	การทำเรือแห่งประเทศไทย	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
55	การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
56	การรถไฟฟ้ายานสงมวลชนแห่งประเทศไทย	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
57	บริษัท EMC จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	พื้นฐาน
58	บริษัท First จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
59	บริษัท LD Resturant Co,Ltd	กรุงเทพ	พื้นฐาน
60	บริษัท ไทยคันเดินโค จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน

รายชื่อสถานประกอบการปลอดเหล้า

ที่	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ระดับการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา สถานประกอบการ ปลอดเหล้า
61	บริษัท กลอนกิจ อินเตอร์เทรด จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
62	บริษัท แกมม่า อินดัสตรีส์ จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
63	บริษัท คอนคัท จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
64	บริษัท ศิย์พอยท์ คอนสตรัคชั่น จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
65	บริษัท เค.จี.เอ็ม เซอร์วิส จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
66	บริษัท เคพีคอน จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
67	บริษัท เครื่องดื่มกระทิงแดง จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
68	บริษัท เจียนนี่ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
69	บริษัท ช.ไชยภัทร์ ก่อสร้าง	กรุงเทพ	พื้นฐาน
70	บริษัท ชุ่น จิวเวลรี่ จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
71	บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มินบุรี 1	กรุงเทพ	พื้นฐาน
72	บริษัท แชนจูรี อินโนแอ็ค จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
73	บริษัท โซเล็กซ์อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
74	บริษัท ไชเบอร์พรีนธ์ กรุ๊ป จำกัด (โรงงานสมุทรสาคร)	กรุงเทพ	พื้นฐาน
75	บริษัท ดอนเมืองพัฒนา จำกัด (สำนักงานใหญ่)	กรุงเทพ	พื้นฐาน
76	บริษัท ดับบลิว.ซี.เอส.คอนสตรัคชั่น จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
77	บริษัท ดี ซิลเวอร์ จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
78	บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
79	บริษัท โต๊ะจักรไทยประดิษฐ์(1980) จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
80	บริษัท ไทย เจ เพรส จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน

รายชื่อสถานประกอบการปลอดเหล้า

ที่	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ระดับการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา สถานประกอบการ ปลอดเหล้า
81	บริษัท ไทย นิปปอน แพล้น จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
82	บริษัท ไทย พี ดี เคมีคอล จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
83	บริษัท ไทยโทรเรซินเทคส์ จำกัด (โรงงานกรุงเทพมหานคร)	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
84	บริษัท ไทยนาคาโน จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
85	บริษัท ไทยนิคมอุตสาหกรรม จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
86	บริษัท ไทยยูเนียนกราฟฟิกส์ จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
87	บริษัท ไทยลามิเนต แมนูแฟคเจอร์ จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
88	บริษัท นาราแพคทอรี จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
89	บริษัท นารายณ์แพค จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
90	บริษัท บางกอกโพลีแซค จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
91	บริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
92	บริษัท ประยูรชัย (1984) จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
93	บริษัท ปากกาไฟล๊อต(ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
94	บริษัท ปาร์ค ฟู้ด จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
95	บริษัท ปิคคาอินเตอร์ จำกัด (สาขาบางคอแหลม)	กรุงเทพ	พื้นฐาน
96	บริษัท โปลิโคมอุตสาหกรรม จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
97	บริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	พื้นฐาน
98	บริษัท ฟลอรอลแมนูแฟจัวร์ จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
99	บริษัท ฟาร์ม่า อลลิอันซ์ จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
100	บริษัท ฟาร์อีสท์ปิ่นทออุตสาหกรรม จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน

รายชื่อสถานประกอบการปลอดเหล้า

ที่	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ระดับการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา สถานประกอบการ ปลอดเหล้า
101	บริษัท แมสเฟอ์นิเจอร์ เซ็นเตอร์ จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
102	บริษัท ยูโรปามอเตอร์ จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
103	บริษัท ยูนิแคมป์ จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
104	บริษัท ยูนิพาร์ท จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
105	บริษัท ยูเนี่ยนพลาสติก จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	พื้นฐาน
106	บริษัท โรงงานแม่รวย จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
107	บริษัท ลีรุ่งเรือง จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
108	บริษัท วนวิทย์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (สาขาพระราม 2)	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
109	บริษัท วนวิทย์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (สาขาสะแกงาม)	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
110	บริษัท วีแอล แอนด์ เอ็ม แอพพารเอล จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
111	บริษัท เวสโก ฟาร์มาชูติคอล จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
112	บริษัท เวลด์ปิกเมนท์อินดัสตรี จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
113	บริษัท ส.อำนวยการนครพนมวิศวกรรม จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
114	บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
115	บริษัท สำนักพิมพ์สวัสดี จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
116	บริษัท สีเดลต้า จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
117	บริษัท สีพระยาการพิมพ์ จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
118	บริษัท สุธานี จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
119	บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
120	บริษัท หงษ์แพคตอรี จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน

รายชื่อสถานประกอบการปลอดเหล้า

ที่	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ระดับการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา สถานประกอบการ ปลอดเหล้า
121	บริษัท ห้าตะขาบ (ซิมเทียนฮ้อ) จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
122	บริษัท อติณพ จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
123	บริษัท ออริกาเอ็นจิเนียริ่ง จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
124	บริษัท อัลเทิมเทค จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
125	บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
126	บริษัท อินเตอร์เนชั่นแนล รับเบอร์ พาทส์ จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
127	บริษัท อิมเมจ โลโก้ จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
128	บริษัท อีซี บาย จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
129	บริษัท อุตสาหกรรมฮงกง จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
130	บริษัท เอ็นเอ็กซี แมนูแฟคเจอร์ริง(ไทยแลนด์) จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
131	บริษัท เอส เค บี ครีเอทีฟ จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
132	บริษัท เอส.บี.ฟู้ด จำกัด	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
133	บริษัท แอ็ดด้า (ไทยแลนด์) จำกัด(มหาชน)	กรุงเทพ	ก้าวหน้า
134	บริษัท แอร์โปรดักส์อินดัสตริย์ จำกัด (สาขาเพชรเกษม69)	กรุงเทพ	พื้นฐาน
135	บริษัท ไอพีดี แพคเกจจิ้ง จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
136	โรงพยาบาลบางปะกอก 8	กรุงเทพ	พื้นฐาน
137	โรงพยาบาลพระราม 2	กรุงเทพ	พื้นฐาน
138	ห้างหุ้นส่วน จีรนนท์ ทะจันทร์ จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
139	ห้างหุ้นส่วน สุพจน์ ทะจันทร์ จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน
140	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ราฟท์สปอร์ต	กรุงเทพ	พื้นฐาน

รายชื่อสถานประกอบการปลอดเหล้า

ที่	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ระดับการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา สถานประกอบการ ปลอดเหล้า
141	ส่วนปฏิบัติการระบบท่อเขต 8 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	กาญจนบุรี	ก้าวหน้า
142	บริษัท เค อาร์ เอส ลอจิสติกส์ จำกัด	ชลบุรี	ก้าวหน้า
143	บริษัท ซัมมิท คีย์แล็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด	ชลบุรี	พื้นฐาน
144	บริษัท ซัมมิท แหลมฉบั๋ง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด	ชลบุรี	ก้าวหน้า
145	บริษัท ไพร์ม โพรดักส์ อินดัสตรี จำกัด	ชลบุรี	พื้นฐาน
146	บริษัท มิตรชุบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	ชลบุรี	พื้นฐาน
147	บริษัท ยาฮาจิ (ประเทศไทย จำกัด	ชลบุรี	ก้าวหน้า
148	บริษัท เอ.เจ พลาสติก จำกัด (มหาชน)	ชลบุรี	พื้นฐาน
149	บริษัท เอส อาร์ ดับบลิว การ์มเน จำกัด	ชลบุรี	ก้าวหน้า
150	บริษัท เดอเบล จำกัด สาขาเชียงใหม่	เชียงใหม่	ก้าวหน้า
151	บริษัท ลานนาเกษตรอุตสาหกรรม จำกัด	เชียงใหม่	พื้นฐาน
152	ห้างหุ้นส่วนจำกัดฟาร์มฝั่งพัฒนกิจ	เชียงใหม่	ก้าวหน้า
153	บริษัท เจอาร์ซีเคียวริตี้การ์ด จำกัด	ตรัง	พื้นฐาน
154	บริษัท เกรท สตีล เวิร์ดส์ จำกัด	นครปฐม	พื้นฐาน
155	บริษัท ฉั่วฮะเส็ง ฟู้ดโปรดักส์ จำกัด	นครปฐม	พื้นฐาน
156	บริษัท โตโยต้า นครปฐม ผู้แทนจำหน่ายโตโยต้าจำกัด	นครปฐม	ก้าวหน้า
157	บริษัท ทาโกฟู้ดส์ อินดัสทรี จำกัด	นครปฐม	พื้นฐาน
158	บริษัท ไททันสตีล จำกัด	นครปฐม	พื้นฐาน
159	บริษัท ไทยแอทลาสโกลบอล ฟู้ด จำกัด	นครปฐม	พื้นฐาน
160	บริษัท เนอร์วาน่าฟู้ดส์แอนด์ คอมมิชอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	นครปฐม	พื้นฐาน

รายชื่อสถานประกอบการปลอดเหล้า

ที่	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ระดับการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา สถานประกอบการ ปลอดเหล้า
161	บริษัท เร็กซ์ เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด	นครปฐม	พื้นฐาน
162	บริษัท อุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด	นครปฐม	พื้นฐาน
163	ห้างหุ้นส่วนจำกัด น้าพริกแม่ศรี	นครปฐม	พื้นฐาน
164	บริษัท คาร์กิลมีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด	นครราชสีมา	ก้าวหน้า
165	บริษัท โตโยต้า ไทยเย็น จำกัด สำนักงานใหญ่	นครราชสีมา	ก้าวหน้า
166	โรงพยาบาลค่ายสุรนารี	นครราชสีมา	ก้าวหน้า
167	บริษัท 17 เจตต์คอนสตรัคชั่น จำกัด	นนทบุรี	พื้นฐาน
168	บริษัท บางซื่อโรงสีไฟเจียเม็ง จำกัด	นนทบุรี	ก้าวหน้า
169	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เกิดจัน รับเหมา	นนทบุรี	พื้นฐาน
170	บริษัท ฟายไวร์ (ประเทศไทย) จำกัด	นนทบุรี	พื้นฐาน
171	บริษัท เซ็ปเป้ จำกัด (มหาชน) สาขาโรงงานคลอง 13	ปทุมธานี	พื้นฐาน
172	บริษัท ไฮโก พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด	ปทุมธานี	พื้นฐาน
173	บริษัท เน็กซ์โปรดักส์ จำกัด	ปทุมธานี	พื้นฐาน
174	บริษัท แบริง โฮลดิ้ง จำกัด	ปทุมธานี	พื้นฐาน
175	บริษัท โพรเพท (ประเทศไทย) จำกัด	ปทุมธานี	พื้นฐาน
176	บริษัท พี ที เค วัสดุ จำกัด	ปทุมธานี	ก้าวหน้า
177	บริษัท มูเทียร์ จำกัด	ปทุมธานี	ก้าวหน้า
178	บริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด (มหาชน)	ประจวบคีรีขันธ์	พื้นฐาน
179	บริษัท แชมป์กบินทร์ จำกัด	ปราจีนบุรี	ก้าวหน้า
180	บริษัท ยูไนเต็ต เปเปอร์ จำกัด (มหาชน)	ปราจีนบุรี	ก้าวหน้า

รายชื่อสถานประกอบการปลอดเหล้า

ที่	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ระดับการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา สถานประกอบการ ปลอดเหล้า
181	บริษัท ข้าว ซี.พี จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
182	บริษัท แคปิตอลซีเรียลส์ จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
183	บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ อาหาร จำกัด(มหาชน)	กรุงเทพ	พื้นฐาน
184	บริษัท ชิเฮน (ประเทศไทย)จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
185	บริษัท ชันเคียว คาเนอิโร(ประเทศไทย) จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
186	บริษัท ซาครอส (ประเทศไทย) จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
187	บริษัท ซีวาลอจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
188	บริษัท เซ็ปปะ จำกัด (มหาชน)	อยุธยา	พื้นฐาน
189	บริษัท เท็กซ์เคมี-แพค (ไทยแลนด์) จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
190	บริษัท ไทยศึทาฮารา จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
191	บริษัท ไทยโคโคคุร์บเบอร์ จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
192	บริษัท เพดเดอร์ล โมกุล(ประเทศไทย)จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
193	บริษัท เพยตี้ พรืชีซัน (ไทยแลนด์)จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
194	บริษัท เมโทรสปินนิง อยุธยา จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
195	บริษัท ยาคูลท์ (ประเทศไทย) จำกัด (โรงงานอยุธยา)	อยุธยา	พื้นฐาน
196	บริษัท สตาร์ไมโครนิคส์ พรืชีซัน(ปะเทศไทย) จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
197	บริษัท สมาร์แทรค เทคโนโลยี จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
198	บริษัท อัลตัม พรืชีซัน จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
199	บริษัท อินทิเกรต พรืชีซัน เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
200	บริษัท คลีนสแตท (ประเทศไทย) จำกัด	อยุธยา	ก้าวหน้า

รายชื่อสถานประกอบการปลอดเหล้า

ที่	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ระดับการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา สถานประกอบการ ปลอดเหล้า
201	บริษัท คัทชียามา ฟายเทค (ประเทศไทย) จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
202	บริษัท คาทายามา แอ็ดวานซ์พรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด	อยุธยา	ก้าวหน้า
203	บริษัท เคอิน เทอร์มอล เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด สาขา 1	อยุธยา	ก้าวหน้า
204	บริษัท เคอิน เทอร์มอล เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด สาขา 2	อยุธยา	ก้าวหน้า
205	บริษัท ซินเอ พรีซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด	อยุธยา	ก้าวหน้า
206	บริษัท ชันเด็น (ประเทศไทย) จำกัด	อยุธยา	ก้าวหน้า
207	บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด (สาขา 2)	อยุธยา	พื้นฐาน
208	บริษัท ไทยซูมิล็อคซ์ จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
209	บริษัท ฟรุททาวา ไฟเทค (ประเทศไทย) จำกัด	อยุธยา	ก้าวหน้า
210	โรงพยาบาลวชิรบรรณ	พิจิตร	ก้าวหน้า
211	โรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ต	ภูเก็ต	พื้นฐาน
212	บริษัท ชัมมิท แหลมฉบง โอโต บอดี เวิร์ค จำกัด (สาขาระยอง)	ระยอง	ก้าวหน้า
213	บริษัท เอ็นทีเอ็น แมนูแฟคเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด	ระยอง	พื้นฐาน
214	บริษัท ไออาร์พีซี จำกัด	ระยอง	ก้าวหน้า
215	บริษัท ก.วสุพล จำกัด โรงพยาบาลเมืองราช	ราชบุรี	ก้าวหน้า
216	บริษัท เอส.ซี.เอ็น โลหะภัณฑ์และพลาสติก จำกัด	ปทุมธานี	พื้นฐาน
217	บริษัท เค.เค.เกษตรรถกลการบ้านโป่ง จำกัด (โรง1)	ราชบุรี	ก้าวหน้า
218	บริษัท พรอสเพอริตี้ คอนกรีต จำกัด	ราชบุรี	พื้นฐาน
219	บริษัท ราชาชรามิค จำกัด	ราชบุรี	ก้าวหน้า
220	บริษัท ราชาชปอร์ซเลน จำกัด	ราชบุรี	ก้าวหน้า

รายชื่อสถานประกอบการปลอดเหล้า

ที่	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ระดับการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา สถานประกอบการ ปลอดเหล้า
221	บริษัท ริทิการ์เม้นส์ จำกัด	ราชบุรี	ก้าวหน้า
222	บริษัท วังมะนาวเกษตรภัณฑ์ จำกัด	ราชบุรี	ก้าวหน้า
223	บริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	ลพบุรี	ก้าวหน้า
224	บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด	ลพบุรี	ก้าวหน้า
225	บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้า RDC ลำพูน	ลำพูน	ก้าวหน้า
226	บริษัท ไทยซีโนดะ จำกัด	ลำพูน	พื้นฐาน
227	บริษัท ภัทลาลำพูน จำกัด	ลำพูน	พื้นฐาน
228	บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด	สงขลา	ก้าวหน้า
229	บริษัท ชัมมิท โอโต เทคโนโลยี จำกัด	สมุทรปราการ	ก้าวหน้า
230	บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี้ เทคโนโลยี จำกัด	สมุทรปราการ	ก้าวหน้า
231	บริษัท เอลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	สมุทรปราการ	ก้าวหน้า
232	บริษัท ไทย โอเคเค แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด	สมุทรปราการ	พื้นฐาน
233	บริษัท ไทยเทคนิค อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	สมุทรปราการ	ก้าวหน้า
234	บริษัท ไทยอโต้ เทคโนโลยี จำกัด	สมุทรปราการ	ก้าวหน้า
235	บริษัท บิวคอน จำกัด	สมุทรปราการ	พื้นฐาน
236	บริษัท พี.ซี.โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	สมุทรปราการ	ก้าวหน้า
237	บริษัท สยามกลาสอินดัสตรี จำกัด	สมุทรปราการ	ก้าวหน้า
238	บริษัท สหโรจน์เท็กซ์ไทล์ (1991) จำกัด	สมุทรปราการ	พื้นฐาน
239	บริษัท ไทยโอซูง่า จำกัด	สมุทรสาคร	พื้นฐาน
240	บริษัท พรซิชั่น เพอร์เฟ็คท์ ไฟฟ์ จำกัด	สมุทรสาคร	พื้นฐาน

รายชื่อสถานประกอบการปลอดเหล้า

ที่	ชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ระดับการดำเนินงาน เพื่อพัฒนา สถานประกอบการ ปลอดเหล้า
241	บริษัท เพรสซิเด็นท์ ออโตโมบิล อินดัสตรีส์ จำกัด	สมุทรสาคร	พื้นฐาน
242	บริษัท เลียงฮะเฮงอินเตอร์เนชั่นแนลรับเบอร์ จำกัด	สมุทรสาคร	ก้าวหน้า
243	บริษัท สหกิจบรรจภัณฑ์ จำกัด	สมุทรสาคร	ก้าวหน้า
244	บริษัท สุพรีม ปริซิชัน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	สมุทรสาคร	ก้าวหน้า
245	บริษัท เอ็กซ์ เพททิม จำกัด	สมุทรสาคร	ก้าวหน้า
246	บริษัท กะรัต ฟอเซท จำกัด	สระบุรี	ก้าวหน้า
247	บริษัท กอล์ฟ โคเจนเนอเรชั่น จำกัด	สระบุรี	ก้าวหน้า
248	บริษัท ชีมาคาวะ (ประเทศไทย) จำกัด	สระบุรี	พื้นฐาน
249	บริษัท ชันฟีด จำกัด	สระบุรี	ก้าวหน้า
250	บริษัท ทีพีไอโพลีน จำกัด	สระบุรี	ก้าวหน้า
251	บริษัท เอชบีซีเทเลคอม จำกัด	สิงห์บุรี	ก้าวหน้า
252	บริษัท เอฟเอสเค (ไทยแลนด์) จำกัด	อยุธยา	พื้นฐาน
253	บริษัท เอส.เอ็ม.ที.เอเชีย จำกัด	กรุงเทพ	พื้นฐาน

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
1	บริษัท เจียนนี่ เอ็นเตอร์ไพรซ์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
2	บริษัท ไทยลามิเนต แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
3	บริษัท LD Resturant Co,Ltd	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
4	บริษัท LD พลาส จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
5	บริษัท เอ็มซี การ์ด (ไทยแลนด์) จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
6	บริษัท ฟาร์มาแคร์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
7	บริษัท เซ็ปเป้ จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
8	บริษัท โรงงานแม่รวย จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
9	การทำเรือแห่งประเทศไทย	กรุงเทพ	บุหรี่
10	สถาบัน Coach & Research	กรุงเทพ	บุหรี่
11	บริษัท บี.ฟู้ดส์ โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
12	บริษัท ลีพัฒนาอาหารสัตว์ จำกัด (สำนักงานใหญ่)	กรุงเทพ	บุหรี่
13	บริษัท เอเชียซอฟต์แวร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	บุหรี่
14	โรงพยาบาลคามิลเลียน	กรุงเทพ	บุหรี่
15	บริษัท บิ๊กไทม์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
16	บริษัท เมโทรซิสเต็มส์คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	บุหรี่
17	Bliss Service (thailand)	กรุงเทพ	บุหรี่
18	บริษัท นิวคอนเซพท์ โปรดักส์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
19	บริษัท จันวาณิชย์ ซีเคียวริตี้ พรินท์ติ้ง จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
20	บริษัท บลูแอนด์ไวท์ โปรเฟสชันแนล โลจิสติกส์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
21	บริษัท เอชบีทีเทเลคอม จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
22	The platinumfashion Mall	กรุงเทพ	บุหรี่
23	บริษัท อุตสาหกรรมโคราช จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	บุหรี่
24	บริษัท ทีสโก้ ไฟแนนเชียล จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
25	บริษัท อดินพ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ อุบัติเหตุ
26	การไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย (รฟม.)	กรุงเทพ	บุหรี่ อุบัติเหตุ
27	บริษัท ซีพีโก้ จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
28	บริษัท ไทย เจ เพรส จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
29	บริษัท ฮงเส็งการทอ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
30	บริษัท สามเสนบริวเวอรี่ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
31	บริษัท มหาจักร โคลด์เซน จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
32	บริษัท ไทย-ซิโน แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
33	คลินิกสองแพทย์พุทธมณฑล	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
34	บริษัท นารายณ์แพค จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
35	บริษัท กิมหยูเส็งค้ากระจก จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
36	บริษัท โอภิหาร่า (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
37	บริษัท นาโมยะชินโปเนชั่น กรุ๊ป จำกัด (นิคมลาดกระบัง)	กรุงเทพ	บุหรี่
38	บริษัท เพอร์ซิเดนท์ เบเกอร์รี่ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่	กรุงเทพ	บุหรี่
39	บริษัท พรีเมค เทคโนโลยี จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
40	บริษัท ไทยเทคนิคอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี่

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
41	บริษัท ไทย พี ดี เคมีคอล จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
42	บริษัท วนวิทย์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (พระราม 2)	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า
43	บริษัท อี ซี บาย จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	บุหรี
44	การทางพิเศษแห่งประเทศไทย	กรุงเทพ	บุหรี
45	บริษัท ยูโรปามอเตอร์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
46	บริษัท แพรคติก้า จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
47	บริษัท โรมาอูตสาหกรรม จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
48	บริษัท โต๊ะจักรไทยประดิษฐ์(1980) จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
49	บริษัท สมอทองการ์เมนต์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
50	บริษัท ฟาร์อีสท์ปิ่นทออุตสาหกรรม จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า
51	บริษัท แกมมา อินดัสตรีส์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า
52	บริษัท ยาคุลท์ (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
53	บริษัท สุธานี จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
54	บริษัท ลีรุ่งเรือง จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
55	บริษัท สยามวายเมช จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
56	ห้างหุ้นส่วนจำกัด วีเหลี่ยม	กรุงเทพ	บุหรี
57	บริษัท เค้ก แอนด์ เบเกอรี่ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
58	บริษัท ชุ่น จิวเวลรี่ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
59	บริษัท ปากกาไฟล๊อต(ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า
60	บริษัท สำนักพิมพ์สวัสดี จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
61	บริษัท เกียต้า ไคคาสติง จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี
62	บริษัท แอร์โปรดักส์อินดัสตรี จำกัด (สาขาเพชรเกษม69)	กรุงเทพฯ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
63	บริษัท บาร์ส(ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี
64	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ราฟท์สปอร์ต	กรุงเทพฯ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
65	บริษัท ไทยพัฒนาครุภัณฑ์ จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี
66	บริษัท ยาง 5 มังกร จำกัด	กรุงเทพฯ	อุบัติเหตุ
67	บริษัท เอ็นเอ็กพี แมนูแฟคเจอร์ริง(ไทยแลนด์) จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี เหล้า
68	บริษัท สยามเอ็กซ์พลาสติก จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี
69	บริษัท สยามเกสซ์ จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี
70	บริษัท เวสโก ฟาร์มาชูติคอล จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
71	บริษัท ที ที แอล อุตสาหกรรม จำกัด(มหาชน)	กรุงเทพฯ	บุหรี
72	บริษัท บางกอกโพลีแซค จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
73	บริษัท แพ็คฟู้ด จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพฯ	บุหรี
74	บริษัท เอช แอนด์ บี อินเตอร์เท็กซ์ จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี
75	บริษัท แซ็นจูรี อินโนแอ็ค จำกัด	กรุงเทพฯ	อุบัติเหตุ
76	บริษัท สีพระยาการพิมพ์ จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี เหล้า
77	บริษัท เวิลด์ปิกเมนท์อินดัสตรี จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
78	ห้างหุ้นส่วนจำกัด โรงทำสมุดมั่งฮั่ว	กรุงเทพฯ	บุหรี
79	บริษัท จีโอดีส เมอร์ลิน จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี
80	บริษัท เอฟแอนด์เอ็น ยูไนเต็ด จำกัด	สมุทรปราการ	อุบัติเหตุ

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
81	บริษัท เจริญโภคภัณฑ์ อาหาร จำกัด(มหาชน)	กรุงเทพฯ	บุหรี เหล้า
82	บริษัท ไทยวาโก้ จำกัด(มหาชน)	กรุงเทพฯ	บุหรี
83	บริษัท อุตสาหกรรมฮงกง จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี เหล้า
84	บริษัท ดี ซิลเวอร์ จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
85	บริษัท ไทยโทรเรซินเทคคิส จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
86	บริษัท ประชาอาภรณ์ จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพฯ	อุบัติเหตุ
87	บริษัท ทรีโมโร จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี
88	บริษัท ปิคคาอินเตอร์ จำกัด (สาขาบางคอแหลม)	กรุงเทพฯ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
89	บริษัท ปิคคาอินเตอร์ จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี
90	บริษัท ไหมทอง จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี
91	ห้างหุ้นส่วนจำกัด นาลวิทย์	กรุงเทพฯ	บุหรี
92	บริษัท ทรีพีไซติ ลักเกจ กรุ๊ป	กรุงเทพฯ	บุหรี
93	บริษัท อภิถติอุตสาหกรรม จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี
94	บริษัท แกรนด์เตอร์ การ์เมนท์ จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี
95	บริษัท ไทยเมทัลโปรดักส์อินดัสตรีส์ จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี
96	บริษัท ฟาร์อีสท์ปิ่นทองอุตสาหกรรม จำกัด (สาขายานนาวา)	กรุงเทพฯ	บุหรี
97	บริษัท เค เค กรุ๊ป จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี
98	บริษัท ริชแมกซ์อินเตอร์พรีนท์ จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี
99	บริษัท กราเวีย อาร์ต เซ็นเตอร์ จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี
100	บริษัท โอเวอร์ซีส์ ชิวเถา อุตสาหกรรม จำกัด	กรุงเทพฯ	บุหรี

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
101	บริษัท เฉลิมชัยชาญ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
102	โรงพยาบาลพระราม 2	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
103	บริษัท อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลรับเบอร์พาทส์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า
104	บริษัท อินเด็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
105	บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด (คลังเก็บสินค้า)	กรุงเทพ	อุบัติเหตุ
106	บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด (ศูนย์กระจายสินค้ายูนิลีเวอร์)	กรุงเทพ	บุหรี
107	บริษัท โพลีโพลีโคมอุตสาหกรรม จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
108	บริษัท ห้าตะขาบ (ซีมเทียวนฮ้อ) จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า
109	บริษัท เครื่องดื่มกระเทียมแดง จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
110	บริษัท เอสแอนด์ดี อินดัสทรี จำกัด	กรุงเทพ	อุบัติเหตุ
111	บริษัท เท็กซ์ไทล์เพรสทีจ จำกัด	กรุงเทพ	อุบัติเหตุ
112	บริษัท เอส.บี.ฟู้ด จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า
113	บริษัท เอส.เอ็ม.ที.เอเซีย จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า
114	บริษัท ไทยกริฟเทค จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
115	บริษัท อิมเมจโลโก้ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า
116	บริษัท เพมโก้ อินเทอร์เน็ต จำกัด	กรุงเทพ	อุบัติเหตุ
117	บริษัท เวียงเงิน จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
118	บริษัท สหมิตร ถังแก๊ส จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	บุหรี
119	บริษัท แคปส์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลโปรดัก จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
120	บริษัท แมสเฟอร์นิเจอร์ เซ็นเตอร์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
121	บริษัท วนวิทย์ แมนูแฟคเจอร์ส จำกัด (สะแกงาม)	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
122	บริษัท ไทยยูเนี่ยนกราฟฟิกส์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
123	บริษัท นาราแพคทอรี่ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
124	บริษัท สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
125	บริษัท นานาทรัพย์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
126	บริษัท ยูนิพาร์ท จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
127	บริษัท เอสเคเปีร์เอทิว จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
128	โรงพยาบาลบางปะกอก 9 อินเตอร์เนชั่นแนล	กรุงเทพ	บุหรี่
129	บริษัท แลมบ์ตัน ไลท์ติ้ง เทคโนโลยี จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
130	บริษัท แอ็ดต้า (ไทยแลนด์) จำกัด(มหาชน)	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
131	บริษัท หงษ์แพคตอรี่ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
132	บริษัท โซเล็กซ์อินเตอร์เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
133	โรงพยาบาลบางปะกอก 8	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
134	บริษัท ยู.บี.อุตสาหกรรม เคมี จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
135	บริษัท เอ็กซ์เพิร์ททิม จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
136	บริษัท เค.จี.เอ็ม เซอร์วิส จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
137	บริษัท วีแอล แอนด์ เอ็ม แอปพารเอล จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
138	บริษัท เอส.เค.โพลีเมอร์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
139	บริษัท เจียบฮงการ์เมนท์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
140	บริษัท พาด้าเคมีคอล แอนด์ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด	กรุงเทพ	อุบัติเหตุ

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
141	บริษัท พี.อี.ที.(ไทยแลนด์) จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
142	บริษัท คาทายามาแอ็ดวานซ์ พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
143	บริษัท ไทยซูมิเคนเอ็นจิเนียริงแอนด์คอนสตรัคชั่น จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
144	บริษัท เคพีคอน จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
145	บริษัท อาร์ทีเอส คอนสตรัคชั่น จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
146	บริษัท ไทยโพลีคอนส์ จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	บุหรี่
147	บริษัท อเล็กซานเดอร์ ไฮเทล จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
148	บริษัท อินเตอร์ไทย ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
149	บริษัท ไตรกรู๊ปรีชดา จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
150	บริษัท แสงฟ้าก่อสร้าง จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
151	บริษัท ประยูรชัย (1984) จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
152	บริษัท พี.แอนด์.พี.ซี.เอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	บุหรี่
153	บริษัท นามประเสริฐ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
154	บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด	กรุงเทพ	อุบัติเหตุ
155	บริษัท คีย์พอยท์ คอนสตรัคชั่น จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
156	บริษัท คอนคัท จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
157	บริษัท โปทิม บิลเดอร์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
158	บริษัท ไทยนากาโน จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
159	บริษัท ท็อป เอส ที บิลเดอร์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
160	บริษัท ก้าวพีเค จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
161	บริษัท ไทย นิปปอน แพล้น จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
162	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ดี.วี.เอส.คอนสตรัคชั่น	กรุงเทพ	บุหรี
163	บริษัท เครสคอน จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
164	บริษัท บางกอกเทคโนโลยี	กรุงเทพ	บุหรี
165	บริษัท บี.อี.เอ็นจีเนียริง แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
166	บริษัท ไทยนิคมอุตสาหกรรม จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า
167	บริษัท ส.อำนวยการพณิชยกรรม จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า
168	บริษัท EMC จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
169	บริษัท POP construction Trading จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
170	บริษัท ดับบลิว.ซี.เอส.คอนสตรัคชั่น จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
171	บริษัท ช.ไชยภัทร์ ก่อสร้าง จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
172	บริษัท MQDC จำกัด	กรุงเทพ	อุบัติเหตุ
173	บริษัท อุตสาหกรรมมิตรมงคล จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
174	ห้างหุ้นส่วน จีรนนท์ ทะจันทร์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า
175	ห้างหุ้นส่วน สุพจน์ ทะจันทร์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า
176	บริษัท อัลเทิมเทค จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า
177	บริษัท อีสเทิร์น ซี แพลมมิ่ง เทอร์มินัล จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
178	บริษัท ทวีพรเทคโนโลยี จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
179	บริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	อุบัติเหตุ
180	บริษัท การ์ดีน เอ็นจีเนียริง จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
181	บริษัท สุธิ ยูไนเต็ต คาร์บอน จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	บุหรี่
182	บริษัท ชุมชนเภสัชกรรม จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	อุบัติเหตุ
183	บริษัท อาหารยอดคุณ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
184	บริษัท latex System	กรุงเทพ	บุหรี่
185	บริษัท เฟิร์ส เทคโนโลยี จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
186	บริษัท เหลียงซี อุตสาหกรรม (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
187	บริษัท ไอพีดี แพคเกจจิ้ง	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
188	บริษัท เยนเนอร์ราลทรักส์เฮ้าส์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ อุบัติเหตุ
189	บริษัท ไทยคันเด็นโค จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
190	บริษัท สีเดลต้า จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
191	บริษัท กลอนกิจ อินเตอร์เทรด จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
192	บริษัท ไชเบอร์พรีนทร์กรุ๊ป จำกัด (รง.กรุงเทพ)	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
193	การไฟฟ้าฝ่ายผลิต สำนักงานหนองจอก	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
194	บริษัท ซี.เอ.เอส.เอช.โอโตพาร์ทส จำกัด	กรุงเทพ	อุบัติเหตุ
195	บริษัท ฟลอรอลแมนูแฟคเจอร์กรุ๊ป จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
196	บริษัท ยูเนียนสแตนเลสสตีลโปรดักส์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
197	บริษัท ออริฟาเอ็นจิเนียริง จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
198	บริษัท ยูเนียนไฟโอเนียร์ จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	อุบัติเหตุ
199	บริษัท โรเด็นสต็อก (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
200	บริษัท 27 วิศวกรรมจำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
201	บริษัท พอยต์รูสส์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
202	บริษัท แดนซ์แมน จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
203	บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีนบุรี 1	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
204	บริษัท ไทยเพริสเอ็นนาเมล จำกัด	กรุงเทพ	อุบัติเหตุ
205	บริษัท ยูเนียนพลาสติก จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
206	บริษัท ยูนิแคมป์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
207	บริษัท ฟู้ดแลนด์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
208	บริษัท ฟาร์ม่า อัลลิอันซ์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่ เหล้า
209	บริษัท เอ็น เอ็ม ซี พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี่
210	ส่วนปฏิบัติการระบบท่อเขต 8 บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)	กาญจนบุรี	บุหรี่ เหล้า อุบัติเหตุ
211	บริษัท ควอลิตี้ คอฟฟี่ โปรดักท์ส จำกัด	ฉะเชิงเทรา	บุหรี่
212	บริษัท เจเทคโตะ (ประเทศไทย) จำกัด	ฉะเชิงเทรา	บุหรี่
213	บริษัท ประชาอาภรณ์ จำกัด (มหาชน) สาขานิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์	ฉะเชิงเทรา	บุหรี่
214	บริษัท ชัมมิท แหลมฉบบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (สาขาชลบุรี)	ชลบุรี	บุหรี่ เหล้า
215	บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โรงงานผลิตอาหารสัตว์ศรีราชา	ชลบุรี	บุหรี่
216	บริษัท ไพรม์ โปรดักส์ อินดัสตรี จำกัด	ชลบุรี	บุหรี่ เหล้า
217	AKA Co.LTD	ชลบุรี	บุหรี่
218	บริษัท ฟอสเตอร์วิลเลอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	ชลบุรี	บุหรี่
219	บริษัท ไทย ฟุจิ เซอิกิ จำกัด	ชลบุรี	บุหรี่
220	บริษัท เอเชีย พรินซ์ชั่น จำกัด (มหาชน)	ชลบุรี	บุหรี่

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
221	บริษัท แสงรุ่งกรุป จำกัด	ชลบุรี	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
222	บริษัท มิตรชุบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	ชลบุรี	บุหรี
223	บริษัท ซอไชยวัฒน์อุตสาหกรรม จำกัด	ชลบุรี	บุหรี
224	บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ มหาชนจำกัด	ชลบุรี	บุหรี
225	บริษัท บรรจุกัญจน์เพื่อสิ่งแวดล้อม จำกัด (มหาชน)	ชัยนาท	บุหรี
226	โรงพยาบาลดาราจารย์	เชียงใหม่	บุหรี
227	รพ.ท่าสองยาง	ตาก	บุหรี
228	บริษัท ไทยฟอร์โมซาพลาสติกอินดัสตรี จำกัด	นครปฐม	บุหรี เหล้า
229	บริษัท ไททันสตีล	นครปฐม	บุหรี
230	บริษัท ไทยแอทลาสโกลบอล ฟุต จำกัด	นครปฐม	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
231	บริษัท ฉั่วฮะเส็ง ฟู้ดโปรดักส์ จำกัด	นครปฐม	อุบัติเหตุ
232	บริษัท ไทยฮา จำกัด(มหาชน)	นครปฐม	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
233	บริษัท เร็กซ์เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด	นครปฐม	บุหรี
234	บริษัท ซีพีเอ็ม ทรานฟอเมอร์ จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า
235	บริษัท เนอร์วาน่าฟู้ดส์แอนด์ คอมมิชิตอร์เนชั่นแนล จำกัด	นครปฐม	บุหรี
236	บริษัท เอ็นพีอี อินดัสตรี (ไทยแลนด์) จำกัด	นครปฐม	อุบัติเหตุ
237	สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย	นครปฐม	บุหรี อุบัติเหตุ
238	ห้างหุ้นส่วนจำกัด น้ำพริกแม่ศรี	นครปฐม	บุหรี
239	บริษัท สงวนวงษ์อุตสาหกรรม จำกัด	นครราชสีมา	บุหรี
240	บริษัท โทคิโคะ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนโรงงาน	นครราชสีมา	บุหรี

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
241	โรงแรม ดุสิต ปริ้นเซส โคราช	นครราชสีมา	บุหรี
242	สภาอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา	นครราชสีมา	บุหรี
243	โรงพยาบาลค่ายสุรนารี	นครราชสีมา	บุหรี
244	บริษัท ฟายไวร์ (ประเทศไทย) จำกัด	นนทบุรี	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
245	บริษัท โรวิไทย จำกัด	ชลบุรี	บุหรี
246	บริษัท เอ็ม เจ เอส ออโตเวอร์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
247	บริษัท ออลีสวัน จำกัด	นนทบุรี	บุหรี
248	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เกิดจัน รับเหมา	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
249	บริษัท 17 เจตต์คอนสตรัคชั่น จำกัด	นนทบุรี	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
250	บริษัท งามวงศ์วานการช่าง	กรุงเทพ	บุหรี
251	บริษัท ดอนเมืองพัฒนา จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี
252	บริษัท เซ็บเป้ จำกัด (มหาชน) สาขาโรงงานคลอง 13	ปทุมธานี	บุหรี เหล้า
253	บริษัท พี ที เค วัสดุ จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
254	บริษัท แก้วแก่น้อย ฟู้ดแอนด์มาร์เก็ตติ้ง จำกัด (มหาชน)	ปทุมธานี	บุหรี
255	บริษัท นิมซีเส็ง ขนส่ง 1988 จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี
256	บริษัท เอ็นเอ็มบี-มินิแบ ไทย จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี
257	บริษัท ไดอิชี่ แพคเกจจิ้ง จำกัด	ฉะเชิงเทรา	บุหรี
258	บริษัท เฮลท์ฟู้ดส์ครีเอชั่น จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี
259	บริษัท ปาร์คฟู้ด จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
260	บริษัท ไทฟูนฟู้ด จำกัด	ระยอง	บุหรี

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
261	บริษัท แสงรุ่งกรุป จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี เหล้า
262	บริษัท มิตรชุบิชิ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี เหล้า
263	บริษัท ซอไชยวัฒนอุตสาหกรรม จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี
264	บริษัท ศรีไทยซูเปอร์แวร์ มหาชนจำกัด	สิงห์บุรี	บุหรี เหล้า
265	บริษัท บรรจุกุภัณฑ์เพื่อสิ่งแวดล้อม จำกัด (มหาชน)	ปทุมธานี	บุหรี
266	โรงพยาบาลดาราภิรมย์	ปทุมธานี	บุหรี
267	รพ.ท่าสองยาง	ปทุมธานี	บุหรี
268	บริษัท ไทยฟอร์โมซาพลาสติกอินดัสตรี จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี
269	บริษัท ไททันสตีล	ปทุมธานี	บุหรี
270	บริษัท ไทยแอทลาสโกลบอล ฟุต จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
271	บริษัท ฉั่วฮะเส็ง ฟู้ดโปรดักส์ จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี
272	บริษัท ผลิตภัณฑ์วิศวะไทย จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี
273	บริษัท วิคแอนดด์ฮุกส์ลันด์	กรุงเทพ	บุหรี
274	บริษัท ฮีโต้ซู (ไทยแลนด์) จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
275	บริษัท ฝาจิบ จำกัด (มหาชน)	ปทุมธานี	บุหรี
276	บริษัท เอส.ซี.เอ็น โลหะภัณฑ์และพลาสติก จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
277	บริษัท ไชโก พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี
278	บริษัท เอเชียเนสแดนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี
279	บริษัท มูเทียร์ จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
280	บริษัท ชิงเดนเกิน (ประเทศไทย) จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
281	บริษัท สหวิริยา สตีล อินดัสตรี จำกัด	ประจวบคีรีขันธ์	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
282	บริษัท ยูไนเต็ดเปเปอร์ จำกัด	ปราจีนบุรี	บุหรี
283	บริษัท แชมป์กบินทร์ จำกัด	ปราจีนบุรี	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
284	บริษัท พรีเมียร์ โพรดักส์ จำกัด (มหาชน)	ปราจีนบุรี	อุบัติเหตุ
285	บริษัท ข้าว ซี.พี จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
286	บริษัท ข้าว ซี.พี จำกัด (โรงงานข้าววังแดง)	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
287	บริษัท ชัมมิท โอโต บอดี้ อินดัสตรี จำกัด (สาขาอยุธยา)	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
288	บริษัท รอยัลไทม์ ซิตี จำกัด อยุธยา	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
289	บริษัท แมริกอท จิวเวลรี่ (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี อุบัติเหตุ
290	บริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
291	บริษัท ยาคูลท์ (ประเทศไทย) จำกัด (โรงงานอยุธยา)	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
292	บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด (ผลิตภัณฑ์อุปโภคบริโภค)	สมุทรปราการ	บุหรี
293	บริษัท สตาร์ไมโครนิคส์ พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
294	บริษัท ไทยโคโคคุร์บเบอร์ จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
295	บริษัท สมาร์ทเทค เทคโนโลยี จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
296	บริษัท คัตซียาม่า ฟายเทค (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
297	บริษัท คลีนสแตท (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
298	บริษัท แคปปิตอลซีเรียลส์ จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า
299	บริษัท เจริญชัยฮอนด้าคาร์ส (อยุธยา) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
300	บริษัท โฟมเทคอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
301	บริษัท เอ็ม อีเล็คทริก (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
302	บริษัท อัลตัม พรินซ์ จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
303	บริษัท สีสลมการแพทย์ จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
304	บริษัท เอฟเอสเค (ไทยแลนด์) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า
305	บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล(ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
306	บริษัท โอกิ ดาต้าแมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	อุบัติเหตุ
307	บริษัท ชันเคียว คาเนฮิโร (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
308	บริษัท เมโทรสปินนิง ออยุธยา จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า
309	บริษัท ซาครอส (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า
310	บริษัท เพยตี้ พรินซ์ (ไทยแลนด์) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
311	บริษัท ผลิตภัณฑ์สมุนไพรไทย จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	อุบัติเหตุ
312	บริษัท อาซาฮี คาเซอิ พลาสติก(ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
313	บริษัท แมกเนคอมพ์ พรินซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
314	บริษัท เฟดเดอร์ล โมกุล(ประเทศไทย)จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า
315	บริษัท มิทซูโอะ(ไทยแลนด์) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
316	บริษัท ชิเฮน (ประเทศไทย)จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
317	บริษัท มัตซึดะ ชังเกียว(ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
318	บริษัท ไทยศึทาฮาร่า จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า
319	บริษัท ไทโย แมนูแฟคเจอร์(ไทยแลนด์)จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
320	บริษัท เดลลอยด์ ทิมส์(ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	อุบัติเหตุ

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
321	บริษัท เคอินเทอร์มอล เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด สาขา 1	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
322	บริษัท เคอินเทอร์มอล เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด สาขา 2	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
323	บริษัท โนเบิลอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
324	บริษัท เอฟ แอนด์ เอ็น แดรี่ (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
325	บริษัท ไทยซูมิลอคส์ จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
326	บริษัท คิงบอร์ด ลามิเนต แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
327	บริษัท ไทยนิสซิม โมลต์ จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
328	บริษัท เอ็นที ทูล (ไทยแลนด์) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
329	บริษัท คำเหล็กไทย จำกัด (มหาชน)	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
330	บริษัท โอกาโมโต้ (ไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	อุบัติเหตุ
331	บริษัท ไฮ-เทค รับเบอร์โปรดักส์ จำกัด สาขาโรจนะ	พระนครศรีอยุธยา	อุบัติเหตุ
332	บริษัท โรจนะดิสทริบิวชัน เซ็นเตอร์ จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
333	บริษัท เท็กซ์เคม-แพค (ไทยแลนด์) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
334	บริษัท ซีวาลอจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	อุบัติเหตุ
335	บริษัท ปุระยะ อินดัสตรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
336	บริษัท อุตสาหกรรมนมไทย จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า
337	บริษัท อินทิเกรต พีริซัน เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
338	บริษัท ฟูกาวา ไฟเทล (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
339	บริษัท เอ.ยู.ที จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
340	บริษัท ซินเอพีซิชัน (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
341	บริษัท บีเจซี ดานอน แดรี่ จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	อุบัติเหตุ
342	บริษัท ซิติเซ็น แมชชีนเนอร์รี่ เอเชีย จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	อุบัติเหตุ
343	บริษัท เซกซ์ส จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
344	บริษัท ชันเด็น (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี เหล้า
345	บริษัท ซีว่าซีไทวัสดุ จำกัด (เครือเซ็นทรัลกรุ๊ป) คลังสินค้า	อยุธยา	บุหรี
346	โรงพยาบาลวชิรบำรุง	พิจิตร	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
347	โรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ต	ภูเก็ต	บุหรี เหล้า
348	บริษัท เอ็นทีเอ็น แมนูแฟคเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด	ระยอง	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
349	บริษัท ชัมมิต แหลมฉบบัง โอโต บอดี้ เวิร์ค จำกัด (สาขาระยอง)	ระยอง	บุหรี เหล้า
350	บริษัท IRPC จำกัด (มหาชน)	ระยอง	บุหรี
351	บริษัท เนสท์เล่ (ไทย) จำกัด	ระยอง	บุหรี
352	บริษัท พรอสเพอริตี้ คอนกรีต จำกัด	ราชบุรี	บุหรี เหล้า
353	บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด	ลพบุรี	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
354	บริษัท อายิโนะโมะ เบทาโกร โพรเซ้นฟูดส์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
355	บริษัท ซีฟิวอลล์ จำกัด (มหาชน) ศูนย์กระจายสินค้า RDC ลำพูน	ลำพูน	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
356	บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน)	สงขลา	บุหรี
357	บริษัท ไทยยูเนียน ฟีดมิลล์ จำกัด สาขาระโนด	สงขลา	บุหรี
358	บริษัท ศรีตรังแองโกรอินดัสทรี จำกัด (มหาชน)	สงขลา	บุหรี
359	บริษัท ชัมมิต อาร์แอนด์ดี เซ็นเตอร์ จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
360	บริษัท โรงงานสยามบอลล์สปอร์ต จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
361	บริษัท บางพลี คอตตอน อินดัสตรี จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
362	บริษัท แอลฟาโปรเซสซิง จำกัด	สมุทรปราการ	อุบัติเหตุ
363	บริษัท ชัมมิท โอโตเทค อินดัสตรี จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี เหล้า
364	บริษัท ไทยออต อินดัสตรี จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี เหล้า
365	บริษัท สยามกลาสอินดัสตรี จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี เหล้า
366	บริษัท ยูนิคอุตสาหกรรมพลาสติก จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
367	บริษัท เกษตรภัณฑ์อุตสาหกรรม จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
368	บริษัท สาลี คัลเลอร์ จำกัด (มหาชน)	สมุทรปราการ	บุหรี
369	บริษัท โพลีเมอร์ เอเชีย จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
370	บริษัท เดลต้า อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	สมุทรปราการ	บุหรี
371	บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
372	บริษัท อิมพีเรียล ฟลาซ่า จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
373	บริษัท เบสท์ บอนด์ แวร์เฮาส์ จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
374	บริษัท สหโรจน์เท็กซ์ไทล์ (1991) จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
375	บริษัท เอเชีย นามารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)	สมุทรปราการ	บุหรี
376	บริษัท มาร์ชชั่น จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
377	บริษัท siam Toppan Packaging Co., Ltd	สมุทรปราการ	บุหรี
378	บริษัท เอส.วี.เค อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
379	บริษัท ไทย-สวีดิชแอสเซมบลีย์ จำกัด	สมุทรปราการ	อุบัติเหตุ
380	บริษัท ดีเคเอสเอช (ประเทศไทย) จำกัด (ผลิตภัณฑ์อุปโภคบริโภค) สมุทรปราการ	สมุทรปราการ	บุหรี

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
381	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ที.อาร์.เอ็มบรอยเดรี่	สมุทรปราการ	บุหรี
382	บริษัท ไฮ-เทค แอพพารเอล จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
383	บริษัท ปิ่นทองสตีล จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
384	บริษัท ไทย โอเคเค แมชินเนอรี่ จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
385	บริษัท เบญจเซฟตี้เซอร์วิซ เซ็นเตอร์ จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
386	บริษัท บิวคอน จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า
387	ฝ่ายช่างสุวรรณภูมิ บมจ. การบินไทย	สมุทรปราการ	บุหรี
388	บริษัท อุตสาหกรรมผลิตยางไทยสิน จำกัด	สมุทรสาคร	บุหรี
389	บริษัท ไทยยูเนี่ยน ฟีดมิลล์ จำกัด	สมุทรสาคร	บุหรี
390	บริษัท เฟิร์สซูปเปอร์ฟู้ดส์ จำกัด	สมุทรสาคร	บุหรี
391	บริษัท เอ็มเกตอินเตอร์เนชั่นแนล (1991) จำกัด	สมุทรสาคร	บุหรี
392	บริษัท ยูอาร์ซี (ประเทศไทย) จำกัด	สมุทรสาคร	บุหรี
393	บริษัท เลียงฮะเฮงอินเตอร์เนชั่นแนลรับเบอร์ จำกัด	สมุทรสาคร	บุหรี
394	บริษัท สุพรีม พรินซ์ชั่น แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	สมุทรสาคร	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
395	บริษัท ไทย เค. บอยเลอร์ จำกัด	สมุทรสาคร	บุหรี
396	บริษัท ไทยโอชูก้า จำกัด	สมุทรสาคร	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
397	บริษัท พรินซ์ชีพ ฟู้ด สเปเชียลตี้ จำกัด	สมุทรสาคร	บุหรี
398	บริษัท พรินซ์ชั่น เพอร์เฟ็คท์ ไฟฟ์ จำกัด	สมุทรสาคร	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
399	บริษัท สหกิจบรรจุกัญช์ จำกัด	สมุทรสาคร	บุหรี
400	บริษัท เพรสซิเด็นท์ ออโตโมบิล อินดัสตรีส์ จำกัด	สมุทรสาคร	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
401	บริษัท ริกัลจิวเวลลี่ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด	สมุทรสาคร	บุหรี
402	บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด	สระบุรี	บุหรี
403	บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย (เขาวง) จำกัด	สระบุรี	บุหรี
404	บริษัท ลีพัฒนาอาหารสัตว์ จำกัด (โรงงาน)	สระบุรี	บุหรี
405	บริษัท KSM ไทยฟอลส์เทค จำกัด	สระบุรี	บุหรี
406	บริษัท เฟอร์โร (ไทยแลนด์) จำกัด	สระบุรี	บุหรี
407	บริษัท ชิมาคาวะ (ประเทศไทย) จำกัด	สระบุรี	บุหรี เหล้า
408	บริษัท กัลฟ์ โคเจนเนอเรชัน จำกัด	สระบุรี	บุหรี เหล้า
409	บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) แปรรูปเนื้อไก่	สระบุรี	บุหรี
410	บริษัท อูบล ไปโอ เอทานอล จำกัด	อุบลราชธานี	บุหรี
411	บริษัท ชิมาคาวะแมนูแฟคเจอร์อิง เอเชีย จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี
412	บริษัท สยามคัลเล็ท จำกัด	สระบุรี	บุหรี
413	บริษัท อัพ แอนด์ คัมเมอร์ จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
414	บริษัท เอส.พี.เอส อินเตอร์เทค จำกัด	ฉะเชิงเทรา	บุหรี
415	บริษัท เอส.พี.เอส โคออปเพอเรท จำกัด	ฉะเชิงเทรา	บุหรี
416	บริษัท ไทยชูซูгимอเตอร์ จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี
417	บริษัท แผ่นเหล็กวิลาสไทย จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
418	บริษัท ที.ซี.ฟาร์มาชูติคอล อุตสาหกรรม จำกัด	ปราจีนบุรี	บุหรี
419	บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	บุหรี
420	บริษัท บี.ฟูดส์โปรดักส์อินเตอร์เนชันแนล จำกัด สาขาหลพบุรี	ลพบุรี	บุหรี เหล้า

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
421	บริษัท NEC TOKIN Electronics (Thailand) Co.ltd.	ชลบุรี	บุหรี
422	บริษัท Cg Residence	กรุงเทพ	บุหรี
423	บริษัท นันทวัน จำกัด	สมุทรปราการ	บุหรี
424	บริษัท ยู.อาร์.เคมีคอล จำกัด	สระบุรี	บุหรี
425	บริษัท สยามปูนซิเมนต์ขาว จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
426	บริษัท เอลต้า จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
427	บริษัท สยามเลเทกซ์สังเคราะห์ จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	บุหรี
428	บริษัท อินโดไทยซินเทติกส์ จำกัด	ระยอง	บุหรี
429	บริษัท ฟิชเชอร์แอนด์พายเคิลแอฟฟลายแอนเชส (ไทยแลนด์) จำกัด	ชลบุรี	บุหรี
430	บริษัท เอ.เจ.พลาสติก จำกัด (มหาชน)	นนทบุรี	บุหรี เหล้า
431	บริษัท แอดฮีซิล จำกัด	ปทุมธานี	บุหรี เหล้า
432	บริษัท นิเคเคสยามอลูมิเนียม จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี เหล้า อุบัติเหตุ
433	บริษัท สายวิชัยพัฒนา จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
434	โรงพยาบาลอินเตอร์เมดิคอลแอนด์แลบ	ชลบุรี	บุหรี
435	บริษัท ซัมมิทแอดวานซ์เมททีเรียล จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
436	บริษัท ษฎา วิศวกรรม จำกัด	นครปฐม	บุหรี
437	บริษัท คิวเอ็มพี จำกัด	กรุงเทพ	บุหรี
438	บริษัท กรีนแลนด์ การ์เมนท์ จำกัด	กรุงเทพ	
439	บริษัท คิงเพาเวอร์ อินเตอร์ เนชั่นแนล จำกัด	กรุงเทพ	
440	บริษัท เค.แอล.เค.อินดัสตรี จำกัด	สมุทรสาคร	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
441	บริษัท จีเทค จำกัด	กรุงเทพฯ	
442	บริษัท ชลประทานคอนกรีต จำกัด	กรุงเทพฯ	
443	บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด	กรุงเทพฯ	
444	บริษัท โซล็กซ์เมทัล อินดัสเทรียล จำกัด	กรุงเทพฯ	
445	บริษัท ไทยแท่งเทอร์มินัล จำกัด	กรุงเทพฯ	
446	บริษัท ไทยโทรเทคซ์ไทม์มิลลส์ จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพฯ	
447	บริษัท ไทย-มีโก้ จำกัด	กรุงเทพฯ	
448	บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด	กรุงเทพฯ	
449	บริษัท ปตท.สำรวจและผลิตปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพฯ	
450	บริษัท พรซิชั่น เทคโนโลยี จำกัด	กรุงเทพฯ	
451	บริษัท พี.เอฟ.พี.เทรดดิ้ง จำกัด	กรุงเทพฯ	
452	บริษัท ยูโทเปีย จิวเวลรี่ จำกัด	กรุงเทพฯ	
453	บริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดีนส์ จำกัด	กรุงเทพฯ	
454	บริษัท ลูกกลิ้งอุตสาหกรรมไทย จำกัด	กรุงเทพฯ	
455	บริษัท วายซีเอส (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพฯ	
456	บริษัท สรีธร จำกัด	กรุงเทพฯ	
457	บริษัท แสตนด์การ์ด คัตติ้งไนฟซ์ จำกัด	กรุงเทพฯ	
458	บริษัท ออโต้เทคนิค (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพฯ	
459	บริษัท อิตัลไทยเทรવી จำกัด	กรุงเทพฯ	
460	บริษัท อินเตอร์ไทย ฟาร์มาวูดีเคิ้ล แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	กรุงเทพฯ	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
461	บริษัท อีเทอนอล ซากาตา อิงซ์ จำกัด	กรุงเทพฯ	
462	บริษัท เอส แอนด์ เจ อินเตอร์เนชั่นแนลเอนเตอร์ไพรส์ จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพฯ	
463	บริษัท คุริฮาระ (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพฯ	
464	บริษัท ซี ยู อี แอล จำกัด	กรุงเทพฯ	
465	บริษัท ดีเพก จำกัด	กรุงเทพฯ	
466	บริษัท ถาวรพัฒนกรู๊ป จำกัด	กรุงเทพฯ	
467	บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพฯ	
468	บริษัท แทร์กซ์อินเตอร์เทรค จำกัด	กรุงเทพฯ	
469	บริษัท ไทยซิมิลี จำกัด	กรุงเทพฯ	
470	บริษัท ปทุมไรชมิล แอนด์ แกรนารี จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพฯ	
471	บริษัท พาราวิเนเซอร์ จำกัด	กรุงเทพฯ	
472	บริษัท รองเท้าบาจาแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพฯ	
473	บริษัท เรือลำเรียงบางปะกง จำกัด	กรุงเทพฯ	
474	บริษัท อีเอ็มซี จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพฯ	
475	บริษัท เอ็กเซล โลจิสติกส์ (ปาร์อีส) จำกัด	กรุงเทพฯ	
476	บริษัท เอเชียผลิตภัณฑ์ซีเมนต์ จำกัด	กรุงเทพฯ	
477	บริษัท แอสตีคอน คอร์ปอเรชั่น จำกัด	กรุงเทพฯ	
478	บริษัท คราฟท์ ฟูดส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ขอนแก่น	
479	บริษัท ฟินิกซ์ กรู๊ป โฮลดิ้ง (1990) จำกัด	ฉะเชิงเทรา	
480	บริษัท น้ำมันอพลโล (ไทย) จำกัด	ชลบุรี	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
481	บริษัท เวิลด์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ชลบุรี	
482	บริษัท เอ็กเซตตีฟริคชั่น แมททีเรียล จำกัด	ชลบุรี	
483	บริษัท เมอร์เมต มาร์ไทม์ จำกัด (มหาชน)	ชลบุรี	
484	ห้างหุ้นส่วนจำกัด วิว-ไอซ์	นครปฐม	
485	บริษัท ทีน่า จิวเวลรี่ จำกัด	นครปฐม	
486	บริษัท โรงงานลักกี้สตาร์การทอ จำกัด	นครปฐม	
487	บริษัท สหธุรกิจ จำกัด	นครปฐม	
488	บริษัท เอฟ.จี.ซี เพอร์นิฟอร์ม จำกัด	นครปฐม	
489	บริษัท วิศวกรและสถาปนิก คิวบิค จำกัด	นนทบุรี	
490	ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทองเอก	นนทบุรี	
491	บริษัท จี เอส ที คอนเซาท์ติ้ง จำกัด	นนทบุรี	
492	บริษัท เอพซิลอน จำกัด	นนทบุรี	
493	บริษัท ครีเอชั่น เพอร์นิเจอร์อินดัสตรี จำกัด	ปทุมธานี	
494	บริษัท เจนเนอรัล เอนจิเนียริง จำกัด (มหาชน)	ปทุมธานี	
495	บริษัท ตงหยาง (ไอ.เค.ไอ.) วีไอเคิลพาร์ท จำกัด	ปทุมธานี	
496	บริษัท เอ็มอีซี โทคินอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ปทุมธานี	
497	บริษัท ไตชิน จำกัด	ปทุมธานี	
498	บริษัท พูจิตสี (ประเทศไทย) จำกัด	ปทุมธานี	
499	บริษัท เอ็นอีซี โทคิน อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ปทุมธานี	
500	บริษัท กุลธร พรีเมียร์ จำกัด	ปราจีนบุรี	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
501	บริษัท ทริค แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด	ปราจีนบุรี	
502	บริษัท ไทยการ์เมนต์เอ็กซ์พอร์ต จำกัด	ปราจีนบุรี	
503	บริษัท ไอทีดับบลิว เอชแอลพี (ประเทศไทย) จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	
504	บริษัท บันได อินดัสเตรียล จำกัด (บจก.ไทยอโตวิล)	พระนครศรีอยุธยา	
505	บริษัท ไทย พูจี เซอิกิ จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	
506	บริษัท ไพรม์แพ็คเกจจิ้ง จำกัด	เพชรบุรี	
507	บริษัท จอห์นสัน คอนโทรลส์ ซัมมิทอินทีเรียล จำกัด	ระยอง	
508	บริษัท จิบูฮิน จำกัด	ระยอง	
509	บริษัท โตโย โรกิ (ประเทศไทย) จำกัด	ระยอง	
510	บริษัท อาร์พีซี จำกัด (มหาชน)	ระยอง	
511	บริษัท เอลโย-เอช ฟาซิลิตี้ แมนเนจเม้นท์ จำกัด	ระยอง	
512	บริษัท แอร์พอร์ต ฟาซิลิตี้ จำกัด	ระยอง	
513	บริษัท เค ไลน์ คอนเทนเนอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด	สมุทรปราการ	
514	บริษัท แวนด้าแพค จำกัด	สมุทรปราการ	
515	บริษัท เอบี ฟู้ด แอนด์ เบฟเวอเรจส์ (ประเทศไทย) จำกัด	สมุทรปราการ	
516	บริษัท ตะวันออกโปลีเมอร์อุตสาหกรรม จำกัด (เทพารักษ์)	สมุทรปราการ	
517	บริษัท บางกอกมอเตอร์อินดัสเตรียล จำกัด	สมุทรปราการ	
518	บริษัท พี.เอส.ซี.สตาร์ชโปรดักส์ จำกัด (มหาชน)	สมุทรปราการ	
519	บริษัท ยูไนเต็ทไทย ชิปปิ้ง จำกัด	สมุทรปราการ	
520	บริษัท ไทยรวมสินพัฒนาอุตสาหกรรม จำกัด	สมุทรสาคร	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
521	บริษัท พัฒนาการตลาดปลาปน จำกัด	สมุทรสาคร	
522	บริษัท พุนทรัพย์โลหะการพิมพ์ จำกัด	สมุทรสาคร	
523	บริษัท อินทิเมท แพชั่น จำกัด	สมุทรสาคร	
524	บริษัท ไทยเบเวอร์เรจแคน จำกัด	สระบุรี	
525	บริษัท เทพอรูโนทัย จำกัด	หนองคาย	
526	บริษัท แกรนด์ ไลน์ อินโนเวชั่น จำกัด	กรุงเทพ	
527	บริษัท คอทโก้ พลาสติกส์ จำกัด	กรุงเทพ	
528	บริษัท เค.เอส (ไทยแลนด์) จำกัด	กรุงเทพ	
529	บริษัท แคเรียร์ คอมเมอร์เชียล รีพริเจอเรชั่น (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	
530	บริษัท โคลตติ้ง เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด	กรุงเทพ	
531	บริษัท โคลอนเซ่ จำกัด	กรุงเทพ	
532	บริษัท ช.การช่าง จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	
533	บริษัท ชัยเจริญไมตรี จำกัด	กรุงเทพ	
534	บริษัท ซัมโก เซอร์วิส จำกัด	กรุงเทพ	
535	บริษัท ซิตีพาวเวอร์ จำกัด	กรุงเทพ	
536	บริษัท ซินเทคคอนสตรัคชั่น จำกัด	กรุงเทพ	
537	บริษัท ซิลเวอร์ไอซ์ จำกัด	กรุงเทพ	
538	บริษัท ซี.พี.คอนซูเมอร์โปรดักส์ จำกัด	กรุงเทพ	
539	บริษัท ซี.พี.แรม จำกัด	กรุงเทพ	
540	บริษัท ซูซูกิมอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
541	บริษัท เซฟคอน อินสเปกชั่น จำกัด	กรุงเทพฯ	
542	บริษัท ดรีม เซ็นเตอร์ จำกัด	กรุงเทพฯ	
543	บริษัท ดาต้าโปรดักส์ ทอปปิง ฟอรั่ม จำกัด	กรุงเทพฯ	
544	บริษัท โตชิน อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น จำกัด	กรุงเทพฯ	
545	บริษัท โตโยต้า เค.มอเตอร์ ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด	กรุงเทพฯ	
546	บริษัท โตโยต้าภูมิพัฒนา จำกัด	กรุงเทพฯ	
547	บริษัท ท่อน้ำสากล จำกัด	กรุงเทพฯ	
548	บริษัท ไทยเฟิร์สแอนนาเมล จำกัด	กรุงเทพฯ	
549	บริษัท ไทยสยามนครพรีฟเพอร์ติส จำกัด	กรุงเทพฯ	
550	บริษัท นวกิจ อลูมิเนียม แอนด์กลาส (2009) จำกัด	กรุงเทพฯ	
551	บริษัท บราเดอร์อโต้บราเดอร์ ออโต้พาร์ทส์ แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด	กรุงเทพฯ	
552	บริษัท บางกอก อีเกิล วิง จำกัด	กรุงเทพฯ	
553	บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) คลังน้ำมันพระโขนง	กรุงเทพฯ	
554	บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน) สำนักงานพระโขนง	กรุงเทพฯ	
555	บริษัท ปีเตอร์สัน 1990 จำกัด	กรุงเทพฯ	
556	บริษัท พรีเมียมโลด์ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพฯ	
557	บริษัท พลาสเท็คอุตสาหกรรม จำกัด	กรุงเทพฯ	
558	บริษัท แพนดอร่า โปรดักชั่น จำกัด	กรุงเทพฯ	
559	บริษัท โพธิ์ชัย จิวเวลรี่ จำกัด	กรุงเทพฯ	
560	บริษัท ไพลอน จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพฯ	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
561	บริษัท ภัทรารีสอร์ท จำกัด	กรุงเทพฯ	
562	บริษัท แมคทริค จำกัด	กรุงเทพฯ	
563	บริษัท ไมโครฟอรัม (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพฯ	
564	บริษัท ยูนิคคาร์เม้นท์ อิมพอร์ต เอ็กซ์พอร์ต จำกัด	กรุงเทพฯ	
565	บริษัท ยูเนียนชิป จำกัด	กรุงเทพฯ	
566	บริษัท ยูโร-โอเรียนเตล คอนสตรัคชั่น จำกัด	กรุงเทพฯ	
567	บริษัท รีเลทอินเทอร์เน็ตเทรด จำกัด	กรุงเทพฯ	
568	บริษัท ลาดกระบังสตีล จำกัด	กรุงเทพฯ	
569	บริษัท แลงดอน แอนด์ เซียห์ (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพฯ	
570	บริษัท วี แคร่ เอ็นไวรอนเมนท์ เซอร์วิส จำกัด	กรุงเทพฯ	
571	บริษัท สยาม มัลติ คอน จำกัด	กรุงเทพฯ	
572	บริษัท สยามไดล์ จำกัด	กรุงเทพฯ	
573	บริษัท สยามเทคนิคซิมิสี จำกัด	กรุงเทพฯ	
574	บริษัท สีนอุดมคอนกรีต จำกัด	กรุงเทพฯ	
575	บริษัท แสตนด์โพล์ จำกัด	กรุงเทพฯ	
576	บริษัท อชาดำ แมชชีนเนอร์รี่ จำกัด	กรุงเทพฯ	
577	บริษัท อรุณชัยเสรี คอนซัลติ้ง เอนจิเนียร์ส จำกัด	กรุงเทพฯ	
578	บริษัท เอ.เอส.แอสโซซิเอท เอนยิเนียร์ริง (1964)	กรุงเทพฯ	
579	บริษัท เอ็น วาย เค ออโต้ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพฯ	
580	บริษัท เอ็มจีจี อินเตอร์ เซอร์วิสเชส จำกัด	กรุงเทพฯ	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
581	บริษัท เอส.ไอ.พี.สยามอินเตอร์แพซิฟิก จำกัด	กรุงเทพ	
582	บริษัท เอสซีลอร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	
583	บริษัท แอล.วาย อินดัสตรีส์ จำกัด	กรุงเทพ	
584	บริษัท เอ็น.วาย.เค.ดิสทริบิวชั่น เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	
585	บริษัท เอ็น.เอส.โทเนอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	กรุงเทพ	
586	บริษัท เอ็ม.วี.พี. จำกัด	กรุงเทพ	
587	บริษัท ทิมกรุ๊ป จำกัด	กรุงเทพ	
588	ห้างหุ้นส่วนจำกัด พี.ดี.แอล	กรุงเทพ	
589	ห้างสรรพสินค้าโรบินสันศรีนครินทร์	กรุงเทพ	
590	Samart Telcoms Public Co., Ltd.	นนทบุรี	
591	The Mall Group	กรุงเทพ	
592	บริษัท ทีอาร์ดับบลิว สเตียร์ริง แอนด์ ซัชเพนชั่น จำกัด	ระยอง	
593	บริษัท เค วี อีเล็กทรอนิกส์ จำกัด	สมุทรปราการ	
594	บริษัท ชาร์ปแอปพลาไยแอนซ์(ประเทศไทย) จำกัด	ฉะเชิงเทรา	
595	โตโยต้า เค.มอเตอร์	กรุงเทพ	
596	บริษัท เท็กซโทนิคส์ อินทีคอน จำกัด	กรุงเทพ	
597	บริษัท กรีนสวีลส์ จำกัด	กรุงเทพ	
598	บริษัท กุลธร สตีล จำกัด	กรุงเทพ	
599	บริษัท กุลธรเมททัลโปรดักส์ จำกัด	กรุงเทพ	
600	บริษัท คริสตัลโพรเซสฟู๊ดส์ จำกัด	สมุทรสาคร	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
601	บริษัท เค.วี. เอ็น. อิมพอร์ต เอกซ์พอร์ต (1991) จำกัด	กรุงเทพ	
602	บริษัท เค.เอ็ม.แอล เทคโนโลยี จำกัด	นนทบุรี	
603	บริษัท เคมแพค จำกัด	สมุทรปราการ	
604	บริษัท เคมีเคิลแฮร์สแอนด์แล็บอินสทรูเม้นท์	กรุงเทพ	
605	บริษัท แคดเบอร์รี อาตัมส์ (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	
606	บริษัท เจนบรรเจิด จำกัด	นนทบุรี	
607	บริษัท ซไนเดอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด	สมุทรปราการ	
608	บริษัท ชิเซโต้ (ไทยแลนด์) จำกัด Shiseido (Thailand) Co.,Ltd	กรุงเทพ	
609	บริษัท โซลาร์เลนซ์ จำกัด	พระนครศรีอยุธยา	
610	บริษัท ดาน่า สไปเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	กรุงเทพ	
611	บริษัท ดี เอ็ม ซี คอร์ป (154) จำกัด	ปทุมธานี	
612	บริษัท ไตรเร็กซ์แพลน จำกัด	กรุงเทพ	
613	บริษัท โตชิบา แคเรียร์ (ประเทศไทย) จำกัด	ปทุมธานี	
614	บริษัท ไทยซัมมิท คอนเน็คเตอร์ จำกัด	ชลบุรี	
615	บริษัท ไทยซัมมิท เทป จำกัด	ชลบุรี	
616	บริษัท ไทยโตชิบาฟลูออเรสเซนท์แลมป์ จำกัด	ปทุมธานี	
617	บริษัท ไทยสตีลเคเบิล จำกัด (มหาชน)	ชลบุรี	
618	บริษัท ไทยอโต้ บิสซิเนส อัลไลแอนท์ จำกัด	กรุงเทพ	
619	บริษัท นิวแทรเวลลอร์ดจ จำกัด	จันทบุรี	
620	บริษัท บวิคไทย จำกัด	นนทบุรี	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
621	บริษัท บางซื่อโรงสีไฟเจียแม็ง จำกัด	นนทบุรี	
622	บริษัท เบทาโกร เซฟตี้มีทแพคกิ้ง จำกัด	ลพบุรี	
623	บริษัท ปทุมรักษ์ จำกัด (โรงพยาบาลแพทย์รังสิต)	ปทุมธานี	
624	บริษัท ผลธัญญา จำกัด (มหาชน)	ปทุมธานี	
625	บริษัท ผลิตไฟฟ้าและพลังงาน จำกัด	กรุงเทพ	
626	บริษัท พีทีที ฟีนอล จำกัด	กรุงเทพ	
627	บริษัท เพิ่มพูนผล เอ็นจิเนียริง จำกัด	กรุงเทพ	
628	บริษัท แพนเอเชียอุตสาหกรรม จำกัด	กรุงเทพ	
629	บริษัท แพลนเน็ตคอมมิวนิเคชั่น เอเชีย จำกัด	กรุงเทพ	
630	บริษัท ไฟลีนบุ๊คเน็ต จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	
631	บริษัท ฟาสโก้ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด	นนทบุรี	
632	บริษัท เฟอร์เนีย จำกัด	สมุทรปราการ	
633	บริษัท ภัทรเมธากิจ จำกัด	นนทบุรี	
634	บริษัท มายด์เน็ต อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล	กรุงเทพ	
635	บริษัท โมเล็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด	ฉะเชิงเทรา	
636	บริษัท วาย เอ็ม เอฟ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลไทย จำกัด	นนทบุรี	
637	บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน)	กรุงเทพ	
638	บริษัท สยามซินดิเคท เทคโนโลยีจำกัด	กรุงเทพ	
639	บริษัท สยามสกรู โบลท แอนด์ นัท จำกัด	สมุทรปราการ	
640	บริษัท สุทธิพงษ์ เอ็นจิเนียริง จำกัด	กรุงเทพ	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
641	บริษัท อรรถบูรณ์ จำกัด	กรุงเทพ	
642	บริษัท อ่าปีโก พลาสติก จำกัด (มหาชน)	สมุทรปราการ	
643	บริษัท อ่าปีโก สตรัคเจอร์ล โปรดัคส์ จำกัด	ชลบุรี	
644	บริษัท อ่าปีโก ไฮเทค จำกัด (มหาชน)	พระนครศรีอยุธยา	
645	บริษัท อ่าปีโนะโมะโตะ เบทาโกร สเปเชียลตีฟู๊ดส์ จำกัด	ลพบุรี	
646	บริษัท อาร์ เอส บี พลาสติก จำกัด	สมุทรสาคร	
647	บริษัท อุตสาหกรรม แอคมิ จำกัด	สมุทรปราการ	
648	บริษัท อู่ไรพาณิชย์ จำกัด	กรุงเทพ	
649	บริษัท อูซูอิ อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น (ไทยแลนด์)	ชลบุรี	
650	บริษัท เอ.เค.พี.เทคโนโลยี จำกัด	กรุงเทพ	
651	บริษัท เอกชัย สาลีสุพรรณ จำกัด	สุพรรณบุรี	
652	บริษัท เอช บี ไอ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด	ชลบุรี	
653	บริษัท เอเบสท์ อินเตอร์โปรดักส์ จำกัด	กรุงเทพ	
654	บริษัท เอส เค โพลีเมอร์ จำกัด	กรุงเทพ	
655	บริษัท เอส แอนด์ พี ซินดิเคท จำกัด (มหาชน)	สมุทรปราการ	
656	บริษัท แอดวานซ์ ซิสเต็มส์ คอนซัลติ้ง	กรุงเทพ	
657	บริษัท แอร์โรคลาส จำกัด	ระยอง	
658	บริษัท แอล แอนด์ อี แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	กรุงเทพ	
659	รพ.ค่ายสรรพสิทธิประสงค์	อุบลราชธานี	
660	โรงพยาบาลเซนต์เมรี่	นครราชสีมา	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
661	โรงพยาบาลเวชธานี	กรุงเทพ	
662	หอการค้า จ.ชัยนาท	ชัยนาท	
663	Transitions Optical (thailand) Limited)	ชลบุรี	
664	บริษัท กิจเจริญการ์เมนต์ (1993) จำกัด	ศรีสะเกษ	
665	บริษัท โกลด์ซิตี ฟุตแวร์ จำกัด	กรุงเทพ	
666	บริษัท คิงบางกอกอินเตอร์เทค จำกัด	กรุงเทพ	
667	บริษัท จุลไหมไทย จำกัด	เพชรบูรณ์	
668	บริษัท จุลอินเตอร์ซิลด์ จำกัด	เพชรบูรณ์	
669	บริษัท โชคลาภบุญไชย จำกัด	กรุงเทพ	
670	บริษัท เซ็นทรัลกาเมนต์แฟคทอรี จำกัด	กรุงเทพ	
671	บริษัท เซ็นทรัลเทรดดิ้ง (โรงงานพระราม 3) จำกัด	กรุงเทพ	
672	บริษัท ไทยการ์เมนต์เอ็กพอร์ต จำกัด	นนทบุรี	
673	บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)	ชลบุรี	
674	บริษัท บริหารสินทรัพย์สุขุมวิท จำกัด	กรุงเทพ	
675	บริษัท พีเอ็นพีซิสเต็มส์ จำกัด	กรุงเทพ	
676	บริษัท พี.ซี. โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	สมุทรปราการ	
677	บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพารเอล จำกัด (ชัยภูมิ)	ชัยภูมิ	
678	บริษัท ยูนิเวอแซล แอพพารเอล จำกัด (อุดรธานี)	อุดรธานี	
679	บริษัท ยูนิเท็กซ์และการ์เมนต์ จำกัด	สมุทรปราการ	
680	บริษัท เวอร์เท็กซ์ แอพพารเอล จำกัด	อุบลราชธานี	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
681	บริษัท ไฮย็อคอวัลตี้การ์เมนท์ จำกัด	กรุงเทพ	
682	มูลนิธิเพื่อเด็กพิการ	กรุงเทพ	
683	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	นครศรีธรรมราช	
684	ไร่นายจูล คูนวงศ์	เพชรบูรณ์	
685	บริษัท เค อาร์ เอส ลอจิสติกส์ จำกัด	ชลบุรี	
686	บริษัท ซินแพค(ประเทศไทย) จำกัด	ชลบุรี	
687	บริษัท โตโคริคะ (ไทยแลนด์) จำกัด	ชลบุรี	
688	บริษัท ไทยซัมซุง อิเล็กทรอนิกส์ จำกัด	ชลบุรี	
689	บริษัท เอสอาร์ดับบลิว การ์เมนท์ จำกัด	ชลบุรี	
690	บริษัท แอร์ซีเอสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ชลบุรี	
691	บริษัท ชัมมิต คีย์แลกซ์ (ประเทศไทย) จำกัด	ชลบุรี	
692	บริษัท ยาดาจิ (ประเทศไทย) จำกัด	ชลบุรี	
693	บริษัท เอ็น.วาย รับเบอร์ จำกัด	ชลบุรี	
694	บริษัท เชียงใหม่เฟรชมิลค์ จำกัด	เชียงใหม่	
695	บริษัท แสปปีว พลาซ่า จำกัด	เชียงใหม่	
696	บริษัท ซีทีเอส อุตสาหกรรมเกษตร จำกัด	เชียงใหม่	
697	บริษัท เคซีซีพี 2011กรุ๊ป จำกัด	เชียงใหม่	
698	บริษัท Meshtec International Co.Ltd	เชียงใหม่	
699	บริษัท เดอเบล จำกัด	เชียงใหม่	
700	บริษัท ซี.พี.ดี. ซิทบอร์ด จำกัด	เชียงใหม่	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
701	บริษัท พันเจ้าเกษตรภัณฑ์ จำกัด	เชียงใหม่	
702	หจก. ฟาร์มผึ้งพัฒนกิจ	เชียงใหม่	
703	บริษัท รวมแพคส์พลาสติก	เชียงใหม่	
704	บริษัท สหรวมชัยเชียงใหม่ จำกัด	เชียงใหม่	
705	หจก.ดีเคไทยเกษตรและอุตสาหกรรม	เชียงใหม่	
706	บริษัท ชัยเสรี จำกัด	เชียงใหม่	
707	บริษัท ห้างสรรพสินค้าโรบินสัน สาขาตรัง จำกัด (มหาชน)	ตรัง	
708	บริษัท สยามแม็คโคร สาขาตรัง จำกัด (มหาชน)	ตรัง	
709	บริษัท ไทยฮั้วย่างพารา สาขาตรัง จำกัด (มหาชน)	ตรัง	
710	บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม สาขาตรัง จำกัด	ตรัง	
711	บริษัท เบญจกาย เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด	ตรัง	
712	บริษัท ตรังลาเท็กซ์ จำกัด	ตรัง	
713	บริษัท วัสดุเวอร์ค ยูไนเตด จำกัด	ตรัง	
714	บริษัท ศรีตรังแอกโรอินดัสทรี สาขาห้วยยอด จำกัด (มหาชน)	ตรัง	
715	บริษัท เมกก้าวูด สาขาตรัง จำกัด	ตรัง	
716	บริษัท ตรังผลิตภัณฑ์อาหารทะเล จำกัด (มหาชน)	ตรัง	
717	บริษัท ยูนิแมครีบเบอร์ จำกัด	ตรัง	
718	บริษัท ตรังชัวร์ จำกัด	ตรัง	
719	บริษัท โตโยต้าเมืองตรัง	ตรัง	
720	บริษัท สิริบรรณซ้อปปิงเซ็นเตอร์ จำกัด	ตรัง	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
721	บริษัท ที.จี.เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด	ตรัง	
722	บริษัทเตยหอม จำกัด	ตรัง	
723	บริษัท ตรังฮอนด้าคาร์ส จำกัด	ตรัง	
724	บริษัท สตาร์ไลท์ เอ็กซ์เพรส ทรานสปอร์ต จำกัด	ตรัง	
725	บริษัท ตั้งใจนตรการ 2004 จำกัด	ตรัง	
726	บริษัท ตั้งใจพัฒนายานยนต์ 2004 จำกัด	ตรัง	
727	บริษัท ตรังลำเลียง จำกัด	ตรัง	
728	บริษัท อุตสาหกรรมห้องเย็นกันตัง จำกัด	ตรัง	
729	บริษัท เอเชีย แปซิฟิค พาราอู๊ด จำกัด	ตรัง	
730	ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอสดีที พาราอู๊ด	ตรัง	
731	บริษัท เรือรักษา โอแอสึล จำกัด	ตรัง	
732	บริษัท อุตสาหกรรมห้องเย็นกันตัง จำกัด	ตรัง	
733	บริษัท กันตังซีฟู้ด จำกัด	ตรัง	
734	บริษัท แพลนครีแอชั่นส์ สาขาตรัง จำกัด	ตรัง	
735	บริษัท อินเตอร์ เฟอร์นิเทค จำกัด	ตรัง	
736	บริษัท พาราวิเนียร์ 2002 จำกัด	ตรัง	
737	บริษัท พรีเมียร์ ทิมเบอร์ สาขาปะเหลียน จำกัด	ตรัง	
738	บริษัท เจ บี บี สาขาตรัง จำกัด	ตรัง	
739	บริษัท ศรีตรังแอโกรอินดัสทรี สาขาสิเกา จำกัด (มหาชน)	ตรัง	
740	บริษัท ไทยเทค รับเบอร์ คออร์ปอเรชั่น สาขาตรัง จำกัด	ตรัง	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
741	บริษัท ตรังน้ำมันปาล์ม จำกัด	ตรัง	
742	บริษัท กวางเงินรับเบอร์(ตรัง) จำกัด	ตรัง	
743	บริษัท พรีเมียร์ พาราอู๊ด สาขาวังวิเศษ จำกัด	ตรัง	
744	บริษัท ชูศักดิ์รัชฎาพาราอู๊ด สาขารัชฎา จำกัด	ตรัง	
745	บริษัท ตรังวัฒนาฟาร์ม จำกัด	ตรัง	
746	บริษัท ศรีตรังแอกโรอินดัสทรี สาขาตรัง จำกัด (มหาชน)	ตรัง	
747	บริษัท ไทยยูเนี่ยนรับเบอร์ จำกัด	ตรัง	
748	บริษัท ตรังเวชกิจ จำกัด	ตรัง	
749	บริษัท โรงแรมธรรมรินทร์ จำกัด	ตรัง	
750	บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารกวางไพศาล จำกัด (มหาชน)	ตรัง	
751	บริษัท อีซูฮันตามันเซลล์ สาขารัง จำกัด	ตรัง	
752	บริษัท เจ อาร์ ซี เคียววรีตี้การ์ด จำกัด	ตรัง	
753	บริษัท โฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ สาขาตรัง จำกัด (มหาชน)	ตรัง	
754	บริษัท ทีแอลแอล โลจิสติกส์ จำกัด	ตรัง	
755	บริษัท ศรีเจริญทรัพย์ พาราอู๊ด จำกัด	ตรัง	
756	บริษัท ปิกเกอร์อู๊ดตรัง จำกัด	ตรัง	
757	บริษัท พรชัยคอนกรีต 2002 จำกัด	ตรัง	
758	บริษัท ศรีพาราอู๊ด จำกัด	ตรัง	
759	บริษัท ศรีพุทธศิลาทอง	ตรัง	
760	ทุ่งค่าย ส.พ.	ตรัง	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
761	บริษัท แคนเนอร์รี่ ตรัง	ตรัง	
762	บริษัท โตโยต้า ตรัง	ตรัง	
763	บริษัท ทิพย์เมฆา จำกัด	ตรัง	
764	บริษัท ไทยแมคเอสทีอาร์	ตรัง	
765	บริษัท ไทยวัสดุ ตรัง	ตรัง	
766	บริษัท พิทักษ์ปาล์ม	ตรัง	
767	บริษัท ยางวีเอ จำกัด	ตรัง	
768	บริษัท ลำสูง ประเทศไทย จำกัด	ตรัง	
769	บริษัท โฮมโปร	ตรัง	
770	วิทยาลัยสารพัดช่าง	ตรัง	
771	บริษัท ชุ่นชัยอินดัสตรี จำกัด	นครปฐม	
772	บริษัท สยามยูไนเต็ดรีเบอ์ จำกัด	นครปฐม	
773	บริษัท เกรทสตีลเวอร์ค จำกัด	นครปฐม	
774	ห้างหุ้นส่วนจำกัด วงศ์ตระกูลโลหะกิจ	นครปฐม	
775	บริษัท ทาโกฟู้ดส์อินดัสตรี จำกัด	นครปฐม	
776	บริษัท เอส.พี.เพ็ทแพค จำกัด	นครปฐม	
777	บริษัท ธนาพลาสแพค จำกัด	นครปฐม	
778	บริษัท บลูริบบอน มาร์เก็ตติ้ง จำกัด	นครปฐม	
779	บริษัท สุวรรณนครชัยศรี การเกษตร จำกัด	นครปฐม	
780	บริษัท สงวนชัยอุตสาหกรรม จำกัด	นครปฐม	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
781	บริษัท ซันเซอร์รา จำกัด	นครปฐม	
782	บริษัท คาสเดย์(ประเทศไทย)คอร์โปเรชั่น จำกัด	นครปฐม	
783	บริษัท อินทร์ธ ไลน์ จำกัด	นครปฐม	
784	บริษัท เคพีฟู๊ดส์ จำกัด	นครปฐม	
785	บริษัท จินตนา อินเทอร์เน็ต	นครปฐม	
786	บริษัท เมนลี่ ซิลเวอร์ ดีไซน์ จำกัด	นครปฐม	
787	บริษัท ชาร์ป แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด	นครปฐม	
788	บริษัท ซับพัฒนาอุตสาหกรรม 1999 จำกัด	นครปฐม	
789	บริษัท แพลนโก จำกัด	นครปฐม	
790	บริษัท ให้อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด	นครปฐม	
791	บริษัท อุตสาหกรรมถุงพลาสติกไทย จำกัด	นครปฐม	
792	บริษัท โรงเส้นหมี่ซอเฮง จำกัด	นครปฐม	
793	บริษัท สิทธิเทิลแบร์ แอนด์ เฟรนด์ จำกัด	นครปฐม	
794	บริษัท อาหารสากล จำกัด มหาชน	นครปฐม	
795	บริษัท ปีทาแก่น จำกัด	นครปฐม	
796	บริษัท โตโยต้านครปฐม ผู้จำหน่ายโตโยต้า จำกัด	นครปฐม	
797	บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด	นครราชสีมา	
798	บริษัท โคราซ เดนกิ จำกัด	นครราชสีมา	
799	บริษัท ทรีโอ พลาสติก จำกัด	นครราชสีมา	
800	บริษัท แอ็ดวานซ์ เอเชียไฟเบอร์ จำกัด	นครราชสีมา	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
801	บริษัท โจโฮคุ (ประเทศไทย) จำกัด	นครราชสีมา	
802	บริษัท โชคสีมา พลาสแพค จำกัด	นครราชสีมา	
803	บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	นครราชสีมา	
804	บริษัท ซีพีเอฟ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)	นครราชสีมา	
805	โคราชเมทัลเวิร์ค	นครราชสีมา	
806	บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด	นครราชสีมา	
807	บริษัท ไทยโพลีโคราช จำกัด	นครราชสีมา	
808	บริษัท ไทยमितซูวา จำกัด (มหาชน)	นครราชสีมา	
809	บริษัท เฟิสท์อินดัสเตรียลโปรดักส์ (1990) จำกัด	นครราชสีมา	
810	บริษัท สีมา คอนเทนเนอร์แบ็ก จำกัด	นครราชสีมา	
811	บริษัท เอส-คอน คอนกรีต จำกัด	นครราชสีมา	
812	UNIQUE EARTHENWARE MANUFACTURING	นครราชสีมา	
813	บริษัท คาร์กิลล์มีทส์ (ไทยแลนด์) จำกัด	นครราชสีมา	
814	บริษัท โชคชัย การ์เมนต์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด	นครราชสีมา	
815	โรงฟักไข่โชคชัย	นครราชสีมา	
816	บริษัท มีโชคขนส่ง จำกัด	นครราชสีมา	
817	บริษัท ฟาร์มโชคชัย จำกัด	นครราชสีมา	
818	บริษัท เบทาโกร จำกัด	นครราชสีมา	
819	บริษัท ไทยซิม จำกัด	นครราชสีมา	
820	บริษัท ไทย-เอเชียพี อี โฟฟ จำกัด	นครราชสีมา	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
821	บริษัท โตโยต้าไทยเอ็น จำกัด	นครราชสีมา	
822	บริษัท เพรสคาร์ท(ประเทศไทย)	นครราชสีมา	
823	บริษัท เอ็ม เอ็ม พี คอร์ปอเรชั่น จำกัด	นครราชสีมา	
824	บริษัท ไมเนอร์ แดรี่ จำกัด	นครราชสีมา	
825	บริษัท ฟูโน (ไทยแลนด์) จำกัด	นครราชสีมา	
826	บริษัท กรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด	นครราชสีมา	
827	บริษัท PCC จำกัด	ราชบุรี	
828	บริษัท ก.วสุพล จำกัด	ราชบุรี	
829	บริษัท กรไทย จำกัด	ราชบุรี	
830	บริษัท กฤษณ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด	ราชบุรี	
831	บริษัท กาญจนอาหารสัตว์ จำกัด	ราชบุรี	
832	บริษัท กิวไป จำกัด	ราชบุรี	
833	บริษัท โกลบอล ครอปส์ จำกัด	ราชบุรี	
834	บริษัท คราวน์ เซรามิกส์ จำกัด	ราชบุรี	
835	บริษัท ควิกโคท โปรดักส์ จำกัด	ราชบุรี	
836	บริษัท คอนเนทอินดัสเทรียล (ประเทศไทย) จำกัด	ราชบุรี	
837	บริษัท เค.เค.เกษตรกรการบ้านโป่ง จำกัด	ราชบุรี	
838	บริษัท เคอีไอซี ไทย	ราชบุรี	
839	บริษัท เคเอส อควาเฟรช จำกัด	ราชบุรี	
840	บริษัท โคเซล (ประเทศไทย)	ราชบุรี	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
841	บริษัท จีหิงเอ็นเตอร์ไพรส์ (ไม้แปรรูป) จำกัด	ราชบุรี	
842	บริษัท เจ.พี ยูโนเต็ด	ราชบุรี	
843	บริษัท เจริญโภคภัณฑ์เมล็ดพันธุ์ จำกัด	ราชบุรี	
844	บริษัท ฉอยซิว จำกัด	ราชบุรี	
845	บริษัท ซี แอนด์ เอ โปรดักส์ จำกัด	ราชบุรี	
846	บริษัท ซี.อาร์ราชบุรี(ประเทศไทย) จำกัด (โรบินสัน)	ราชบุรี	
847	บริษัท ชุมิโตโม อีเลคทริก ไร่ริง ซิสเต็ม (ปทท.)จำกัด	ราชบุรี	
848	บริษัท เซ็นทรัลฟู๊ดส์ รีเทล ราชบุรี จำกัด (ท็อป)	ราชบุรี	
849	บริษัท โซตัส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	ราชบุรี	
850	บริษัท โซล่า โพลีแซค จำกัด	ราชบุรี	
851	บริษัท โซล่าแอสฟัลท์ จำกัด	ราชบุรี	
852	บริษัท ไซมิส เมอร์ชานไดส์ จำกัด	ราชบุรี	
853	บริษัท ดี เจ อินเทอร์เน็ต จำกัด	ราชบุรี	
854	บริษัท โตโยต้ารีไซรชราชบุรี	ราชบุรี	
855	บริษัท ไตรเอนเนอร์จี จำกัด (มหาชน)	ราชบุรี	
856	บริษัท ทอป ภูเขา ทรานสปอร์ต จำกัด	ราชบุรี	
857	บริษัท ทำร่าบก่อสร้าง จำกัด	ราชบุรี	
858	บริษัท ที.เค.ที.เซอร์วิส	ราชบุรี	
859	บริษัท ทีแอนด์ซีอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลโปรดักส์ จำกัด	ราชบุรี	
860	บริษัท ทีโอที จำกัด	ราชบุรี	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
861	บริษัท ไทยโคโคเนท จำกัด	ราชบุรี	
862	บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด สาขาราชบุรี	ราชบุรี	
863	บริษัท ไทยเพอร์ไลต์เทคโนโลยี จำกัด	ราชบุรี	
864	บริษัท ไทยอามส์ จำกัด	ราชบุรี	
865	บริษัท ไทยเอกมัยห้องเย็น จำกัด	ราชบุรี	
866	บริษัท นำเขา (ปะเทศไทย) จำกัด	ราชบุรี	
867	บริษัท น้ำตาลบ้านโป่ง จำกัด	ราชบุรี	
868	บริษัท น้ำตาลราชบุรี จำกัด	ราชบุรี	
869	บริษัท แนชเชอร์ลฟู๊ดส์ จำกัด	ราชบุรี	
870	บริษัท บางกอกแกล์ปส์ แอนค็อคอสเมติก จำกัด	ราชบุรี	
871	บริษัท บ้านโป่งเอ็นจิเนียริง จำกัด	ราชบุรี	
872	บริษัท บีคี่ ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด(มหาชน) สาขาราชบุรี	ราชบุรี	
873	บริษัท ปฐมศิลาสมิตร	ราชบุรี	
874	บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี จำกัด	ราชบุรี	
875	บริษัท พร้อมแพทย์ราชบุรี จำกัด	ราชบุรี	
876	บริษัท พรีเมา เบฟเวอเรจ จำกัด	ราชบุรี	
877	บริษัท พี.พี.เค. อินดัสตรีส์ จำกัด	ราชบุรี	
878	บริษัท พีเอ็มเค ไดมอนด์กลาส จำกัด	ราชบุรี	
879	บริษัท เพรสซิเดนทโรซโปรดัคส์ จำกัด (มหาชน)	ราชบุรี	
880	บริษัท ฟาร์มคิตตี้ จำกัด	ราชบุรี	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
881	บริษัท พุจิ นิฮอน ไทย อินนูลิน จำกัด	ราชบุรี	
882	บริษัท มหาชัยพัฒนาที่ดิน จำกัด	ราชบุรี	
883	บริษัท มั่นยิ่งจำกัด	ราชบุรี	
884	บริษัท เมเจอร์ฟาร์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	ราชบุรี	
885	บริษัท ยูโรรับเบอร์ จำกัด	ราชบุรี	
886	บริษัท รอยแลวลิลลาราชบุรี กอล์ฟคลับ จำกัด	ราชบุรี	
887	บริษัท ราชบุรีเพาเวอร์ จำกัด	ราชบุรี	
888	บริษัท ราชราตันไทย ไวร์ จำกัด	ราชบุรี	
889	บริษัท ราชาชูรส จำกัด	ราชบุรี	
890	บริษัท ราชาชรามิก จำกัด	ราชบุรี	
891	บริษัท ราชาชโซล่าแมททีเรียล จำกัด	ราชบุรี	
892	บริษัท ราชาชปอร์ชเลน จำกัด	ราชบุรี	
893	บริษัท ริกิการ์เมนส์ จำกัด	ราชบุรี	
894	บริษัท โรงไม้หินสमानมิตร จำกัด	ราชบุรี	
895	บริษัท โรงโอง ใ้ถ้องไถ่	ราชบุรี	
896	บริษัท ลักกี้กลาส	ราชบุรี	
897	บริษัท วังมะนาวเกษตรภัณฑ์ จำกัด	ราชบุรี	
898	บริษัท วีแอนด์เคสับประดกระป๋อง จำกัด	ราชบุรี	
899	บริษัท เวิลด์คอยส์ อุตสาหกรรม จำกัด	ราชบุรี	
900	บริษัท แวกซ์กาเบ้จรีไซเคิล จำกัด	ราชบุรี	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
901	บริษัท ศักดิ์ศรีอุตสาหกรรม จำกัด	ราชบุรี	
902	บริษัท ศิลาอ่างหิน จำกัด	ราชบุรี	
903	บริษัท ส.พัฒนาแอลลอย จำกัด	ราชบุรี	
904	บริษัท สแตรททีจี แอนด์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	ราชบุรี	
905	บริษัท สไมล์บราส จำกัด	ราชบุรี	
906	บริษัท สยามโกลบอลเฮ้าส์ จำกัด (มหาชน)	ราชบุรี	
907	บริษัท สยามพีริเล็รฟ์ฟู้ดส์ จำกัด	ราชบุรี	
908	บริษัท สยามแมคโคร จำกัด (มหาชน) สาขาราชบุรี	ราชบุรี	
909	บริษัท สยามราชบุรีอุตสาหกรรม จำกัด	ราชบุรี	
910	บริษัท สหกรณ์โคนมหนองโพราชบุรี	ราชบุรี	
911	บริษัท สหวิริยาสตีลอินดัสตรี จำกัด	ราชบุรี	
912	บริษัท สหศิลากันท์ราชบุรี จำกัด	ราชบุรี	
913	บริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาราชบุรี	ราชบุรี	
914	บริษัท หลักชัยค้าสุรา จำกัด	ราชบุรี	
915	บริษัท อนนทอุตสาหกรรม	ราชบุรี	
916	บริษัท อนันตศิลาเขาสามง่าม จำกัด	ราชบุรี	
917	บริษัท ออสการ์ จำกัด	ราชบุรี	
918	บริษัท อาร์ทีดีอุตสาหกรรมสิ่งทอ จำกัด	ราชบุรี	
919	บริษัท อินเตอร์ ยูเนี่ยนคอสเมติก จำกัด	ราชบุรี	
920	บริษัท อุตสาหกรรมหลอมโลหะไทย จำกัด	ราชบุรี	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
921	บริษัท เอ เอส พี อินเตอร์ฟู้ด จำกัด	ราชบุรี	
922	บริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเต็ม จำกัด (โลตัส)	ราชบุรี	
923	บริษัท เอกรัฐทรานสปอร์ต จำกัด	ราชบุรี	
924	บริษัท เอเชียแปซิฟิก จำกัด	ราชบุรี	
925	บริษัท เอ็น เค มีท แอนด์ โปรดัคส์ จำกัด	ราชบุรี	
926	บริษัท เอ็น.เค. ฟาร์ม จำกัด	ราชบุรี	
927	บริษัท เอส.วี.เอ็ม เท็กซ์ไทล์ จำกัด	ราชบุรี	
928	บริษัท เอส.แอนด์ทีแกรนด์คอมเพล็กซ์ จำกัด	ราชบุรี	
929	บริษัท เอสวีโอเอ จำกัด	ราชบุรี	
930	บริษัท แอ็กโกคอมเมอร์ส กรุ๊ป จำกัด (ตลาดศรีเมือง)	ราชบุรี	
931	บริษัท แอล เอช เอ็ม เฮ้าส์ซิง จำกัด	ราชบุรี	
932	บริษัท ไอดอลลิฟวิงดีไซน์ จำกัด	ราชบุรี	
933	บริษัท เฮงเคิล แล็บ จำกัด	ราชบุรี	
934	บริษัท แอนด์ แอนด์ ฮาร์ด จำกัด	ราชบุรี	
935	โรงงานผลิตภัณฑ์คอนกรีต	ราชบุรี	
936	โรงงานเครื่องศิลป์ 2	ราชบุรี	
937	โรงงานเครื่องศิลป์ 3	ราชบุรี	
938	โรงพยาบาลเมืองราช	ราชบุรี	
939	โรงแรมเวสเทิร์นแกรนด์	ราชบุรี	
940	ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหสถาพรขนส่ง	ราชบุรี	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
941	ห้างหุ้นส่วนจำกัด อนนทอุตสาหกรรมการ	ราชบุรี	
942	บริษัท ผลิตภัณฑ์กระดาษไทย จำกัด	ราชบุรี	
943	บริษัท สยามกราฟท์อุตสาหกรรม จำกัด	ราชบุรี	
944	บริษัท กลุ่มสยามบรรจุภัณฑ์ จำกัด โรงงานราชบุรี	ราชบุรี	
945	ศูนย์ปฏิบัติการระบบท่อเขต 5 บริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน)	ราชบุรี	
946	บริษัท กังวาลเท็กซ์ไทล์ จำกัด	ราชบุรี	
947	บริษัท ซีพีเอฟ(ประเทศไทย) จำกัด(มหาชน) สาขาราชบุรี	ราชบุรี	
948	บจก.ไทย เอช เค ดี จำกัด	ลำพูน	
949	บริษัท ลานนาโปรดักส์ จำกัด	ลำพูน	
950	บจก.โซติแอก แอร์เคเทอร์ริง อีคริปเมนต์(ไทยแลนด์)จำกัด	ลำพูน	
951	บจก.ทานากะ พรินซ์ชั่น (ปปท)จำกัด	ลำพูน	
952	บจก.โยชิตะ เอ็นพลาไทย จำกัด	ลำพูน	
953	บจก.สเต็ปสโตนส์ จำกัด	ลำพูน	
954	บจก. ไปโอเจนฟีดมิลล์ จำกัด	ลำพูน	
955	บจก.ภักยา ลำพูนจำกัด	ลำพูน	
956	บริษัท ไทยซีโนดะ จำกัด	ลำพูน	
957	บริษัท เอฟ เอ็ม บรัช (ประเทศไทย) จำกัด	ลำพูน	
958	บจก.นอร์ทเทิร์นเทคโนโลยี จำกัด	ลำพูน	
959	บจก.วาโก้ลำพูน จำกัด	ลำพูน	
960	บจก.ธนูลักษณ์	ลำพูน	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
961	บจก.เนปจูนคอนเซ็ปท์ จำกัด	ลำพูน	
962	บจก.ฟาร์โชนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ลำพูน	
963	บจก.พรีเมียม โทแบคโค (ประเทศไทย) จำกัด	ลำพูน	
964	บจก.เบบี๋ เบฟเวอเรจ ในเครือฝั้งน้อยเบอเกอร์	ลำพูน	
965	บจก.อินเตอร์เนชั่นแนล เมทัล แอนด์ จิวเวลรี่	ลำพูน	
966	บริษัท เบทาโกร ฟูดส์ นอร์ธอร์น จำกัด	ลำพูน	
967	บ.เชียงใหม่พาร์ท แอนด์ทูลส์	ลำพูน	
968	บมจ.ไทยอกริฟูดส์	ลำพูน	
969	บริษัท แอบมีเครสท์(ประเทศไทย) จำกัด	ลำพูน	
970	บ.ยูแทกซ์ เอฟ เอ็ม จำกัด	ลำพูน	
971	บริษัทมูราตะอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด	ลำพูน	
972	บริษัท เคอิน(ไทยแลนด์) จำกัด	ลำพูน	
973	หจก. บ้านสาเจริญ	ลำปาง	
974	บจก.พารากอน แมชีนเนอร์รี่ จำกัด	ลำปาง	
975	บริษัท เฟรนชีฟเอ็นเตอร์ไพรซ์(1997) จำกัด	ลำปาง	
976	หจก.ศุภชาติลำปางก่อสร้าง	ลำปาง	
977	บจก.บ้านแพรก เอ็นนิเนียริง จำกัด	ลำปาง	
978	บจก.ลำปางคอนเวเยอร์เซอร์วิส	ลำปาง	
979	โรงแรมเวสเทิร์นแกรนด์	ลำปาง	
980	บจก.สยามแก๊สแอนด์ปิโตรเคมีตัลส์ จำกัด(มหาชน)	ลำปาง	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
981	บจก ยูเนียนชาयน์ จำกัด	เชียงใหม่	
982	บจก.ลานนาเกษตรอุตสาหกรรมจำกัด	เชียงใหม่	
983	โรงพยาบาลเชียงใหม่ราม	เชียงใหม่	
984	บริษัท สันติภาพเทรดดิ้ง จำกัด	เชียงใหม่	
985	บริษัท ชานินทร์ เอลน่า จำกัด	เชียงใหม่	
986	บจก. ชวี เฉวียน ฟุตส์ จำกัด	เชียงราย	
987	บจก.เชียงรายแลนด์แอสโซซิเอทส์ จำกัด	เชียงราย	
988	บริษัท ปริ๊นเซส ฟุตส์ จำกัด	เชียงใหม่	
989	บริษัท ฮานาไมโคอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด (มหาชน)	ลำพูน	
990	บจก.แอล พี ซี อินดัสเทรียล	ลำพูน	
991	หจก.รัตนพงษ์ลำปาง	ลำปาง	
992	บริษัท บี.บี.เบเกอร์ จำกัด ในเครือฝั้่งน้อยเบเกอร์	ลำพูน	
993	บริษัท ซ้าฟเนอร์ อีเอ็มซี	ลำพูน	
994	บริษัท อิเล็กโทรเซรามิกส์ (ไทยแลนด์)	ลำพูน	
995	บริษัท กาสลองเซรามิก จำกัด	ลำปาง	
996	หจก.ลำปางนิพนธ์บริการ	ลำปาง	
997	บริษัท เชียงรายแลนด์ซีเมนต์บล็อกจำกัด	เชียงราย	
998	บริษัท ดี-รับเบอร์โปรดักส์ จำกัด	สระบุรี	
999	บริษัท ผาเงิน จำกัด	สระบุรี	
1,000	บริษัท ไทย เยอรมัน เซรามิก อินดัสทรี จำกัด มหาชน	สระบุรี	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ควบคุม
1,001	บริษัท สยาม เอ็นจีเค เทคโนโลยี จำกัด	สระบุรี	
1,002	บริษัท รอยัล ปอร์ซเลน จำกัด	สระบุรี	
1,003	บริษัท สยามสตีลทาวเวอร์ จำกัด	สระบุรี	
1,004	บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด มหาชน	สระบุรี	
1,005	บริษัท ยูไนเต็ต ฟีดมิลล์ จำกัด	สระบุรี	
1,006	บริษัท อิตาเลียนไทย	สระบุรี	
1,007	บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด มหาชน (โรงงานกระเบื้อง)	สระบุรี	
1,008	บริษัท รอยัล ปอร์ซเลน จำกัด (มหาชน) โรงงาน 2	สระบุรี	
1,009	บริษัท รอยัลปอร์ซเลน โรงงาน2	สระบุรี	
1,010	บริษัท ชันพืด จำกัด	สระบุรี	
1,011	บริษัท สยามสตีลกลวาโนซิง จำกัด	สระบุรี	
1,012	บริษัท ฉัตรชัยแพทย์แผนโบราณ จำกัด	สระบุรี	
1,013	บริษัท กระเบื้องหลังคาซีแพค จำกัด (ส่วนผลิตสระบุรี 2)	สระบุรี	
1,014	บริษัท สนสินธ์การทอ จำกัด	สระบุรี	
1,015	บริษัท สยามซานิทารีแวร์อินดัสทรี (หนองแค)	สระบุรี	
1,016	บริษัท ไทล์ท้อป อินดัสทรี จำกัด มหาชน	สระบุรี	
1,017	บริษัท เดอะสยาม เซรามิค กรุ๊ป อินดัสทรี จำกัด	สระบุรี	
1,018	บริษัท ไทยเกลซ อุตสาหกรรม จำกัด มหาชน	สระบุรี	
1,019	บริษัท เซรามิกอุตสาหกรรมไทย จำกัด มหาชน	สระบุรี	
1,020	บริษัท ยู.เอฟ.ไอ จำกัด	สระบุรี	

รายชื่อสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

ลำดับ	รายชื่อหน่วยงาน	จังหวัด	ประเด็นปัจจัยเสี่ยงที่ ควบคุม
1,021	บริษัท สระบุรีเทคนิค คอนกรีต จำกัด มหาชน	สระบุรี	
1,022	บริษัท สตาร์ซานิทารีแวร์ จำกัด มหาชน	สระบุรี	
1,023	บริษัท เบสโก้ แอนด์ ซี จำกัด	สระบุรี	
1,024	บริษัท आयिโนะโมะโตะะ (ประเทศไทย) จำกัด	สระบุรี	
1,025	บริษัท ชันฟูต อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด	สระบุรี	
1,026	บริษัท มอกอตโต จำกัด	สระบุรี	
1,027	บริษัท เหมราช สระบุรี ที่ดินอุตสาหกรรม จำกัด	สระบุรี	
1,028	บริษัท คอนวูด จำกัด	สระบุรี	
1,029	บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด มหาชน	สระบุรี	
1,030	บริษัท จี.เอ็ม.เซรามิค พิลเตอร์ (เอ็กซ์พอร์ต)จำกัด	สระบุรี	
1,031	บริษัท ก้องเกียรติ เท็กซ์ไทล์ จำกัด	สระบุรี	
1,032	บริษัท รอยัลปอร์ชเลน โรงงาน1	สระบุรี	
1,033	บริษัท กระเบื้องกระดาศไทย จำกัด	สระบุรี	
1,034	บริษัท กระรัตฟอเซท จำกัด	สระบุรี	
1,035	บริษัท สยามซานิทารีแวร์อินดัสทรี จำกัด	สระบุรี	

เอกสารอ้างอิง

1. ดรุณี ภูขาว และคณะ (2549)
โครงการทบทวนองค์ความรู้ด้านมาตรการป้องกันแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการดื่มเครื่องดื่มผสมแอลกอฮอล์. สนับสนุนโดยศูนย์วิจัยปัญหาสุรา (ศวส.)
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
2. ทักษพล ธรรมรังสี และคณะ (2556).
สถานการณ์การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และผลกระทบในประเทศไทย ปี 2556.
ศูนย์วิจัยปัญหาสุรา. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
3. ทักษพล ธรรมรังสี (2553).
จดเกล้าเข้าพรรษาให้อะไรกับสังคมไทย: ถอดบทเรียนเจ็ดปีของการรณรงค์.
ศูนย์วิจัยปัญหาสุรา สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ.
4. เทอดศักดิ์ เดชคง (2554).
รายงานสรุปการพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือผู้มีปัญหาการบริโภคสุราในสถานประกอบการ.
กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. สนับสนุนโดยแผนงานการพัฒนากระบวนการรูปแบบและวิธีการบำบัดรักษาผู้มีปัญหาการบริโภคสุราแบบบูรณาการ และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
5. เทอดศักดิ์ เดชคง (2553).
การดูแลพนักงานในสถานประกอบการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการดื่มสุรา.
สนับสนุนโดยแผนงานการพัฒนากระบวนการ รูปแบบ และวิธีการบำบัดรักษาผู้มีปัญหาการบริโภคสุราแบบบูรณาการ (ผรส.) และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
6. พงษ์เดช สารการและคณะ (2552).
พฤติกรรมเครื่องดื่มและผลกระทบจากการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ของกลุ่มแรงงานภาคอุตสาหกรรมจังหวัดนครราชสีมา. ศูนย์วิจัยปัญหาสุรา (ศวส.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)
7. อีระ วัชรปราวณีและธีระศักดิ์ พานิชวิทย์ (2554).
เมนูความดีไม่มีเหล้า : แนวทางการส่งเสริมการรณรงค์แก้ไขปัญหาดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในระดับท้องถิ่น. สมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย.
สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
8. พระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ.๒๕๕๑. เอกสารพิมพ์เผยแพร่.
9. มนทร์ตม์ ถาวรเจริญทรัพย์ และคณะ (2551)
การศึกษาต้นทุนผลกระทบทางสังคม สุขภาพ และเศรษฐกิจของการบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในประเทศไทย. ศูนย์วิจัยปัญหาสุรา.
10. มูลนิธิหญิงชายก้าวไกล. คู่มือโรงงานสีขาว ลด ละ เลิก เหล้า.
สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
11. มูลนิธิเพื่อนหญิง (2553).
ลดละเลิกเหล้า = สร้างสุขให้ครอบครัวและชุมชน:
คู่มือการทำงานชุมชนลด ละ เลิกเหล้า ลดความรุนแรงต่อผู้หญิงและเด็ก.
สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
12. มูลนิธิเพื่อนหญิง (2554).
ถอดบทเรียนต้นแบบ โรงงานสีขาว ลด ละ เลิกเหล้า.
สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
13. คู่มือการรณรงค์และจัดกิจกรรมปฏิญาณตนงดเหล้าเข้าพรรษา (2555)
เข้าถึงจาก www.stopdrink.com
14. Goodwin และคณะ (ค.ศ. 1973 และ 1974) การติดสุรา (ออนไลน์)
เข้าถึงจาก: www.healthcarethai.com/ 20 พฤศจิกายน 2558.

ชื่อหนังสือ

ถอดรหัสสถานประกอบการปลอดเหล้า :

คู่มือคณะทำงานควบคุมและลดปัญหาการดื่มเหล้าของพนักงานในสถานประกอบการ

ISBN 978-616-279-805-4

จัดทำโดย คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้เขียน

- **ดร. จิรพล สีนรุตวา**
คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- **ดร. ศันสนีย์ ทิรติวิริยาภรณ์**
สมาคมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม

ฝ่ายข้อมูลและประสานงาน

หทัยรัตน์ พันตาวงษ์

ชนิษฐา คงแก้ว

ภัทรพร คำหงษา

**สถานประกอบการที่ร่วมปฏิบัติการคุ้มครองสุขภาพ
ของพนักงาน ทั้ง 3 ระยะ จำนวน 1,241 แห่ง**

พิสูจน์อักษร

หทัยรัตน์ พันตาวงษ์

พนิดา นาดนอม