

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความพึงพอใจของพนักงานรายวันต่อคุณภาพชีวิตการทำงานบริษัท สันติภาพ (ฮั่วเพ็ง 1958) จำกัด สาขาเชียงใหม่ มีแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Herrick and Macaby (1995 อ้างถึงใน ศิริพร พันธุ์, 2546) ได้อธิบายหลักการสำคัญ ในการทำให้คนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภายใต้อำนาจหลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงาน ที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้อย่างเต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและภาวะทางเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานในระยะยาว กล่าวคือ ต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค (The principle of equity) หลักความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันไป ในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไร ให้แก่นายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนั้น จะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะการทุ่มเทแรงกาย หรือสติปัญญาในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสำคัญต่อการ

ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของพนักงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิต ให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individuation) พนักงานควรได้รับการกระตุ้นให้ มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้นได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผน ดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจ หรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของพนักงาน ทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน อันเป็นการเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงาน มากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้นแนวคิดของหลักการนี้ สอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชน เรื่องสิทธิในการพูด หรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง

Petersen (1978: 91 อ้างถึงใน ศิริพร พันธูลี, 2546) เสริมว่าความปลอดภัยในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งของการเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากทุกครั้งที่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในโรงงานย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลทุกฝ่าย คือ ฝ่ายองค์กร นายจ้าง และผู้ร่วมงาน

Comell (1984: 357 อ้างถึงใน ศิริพร พันธูลี, 2546) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบดังนี้ คือความพึงพอใจทั่วไป ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า และความเครียดทางกายภาพ ซึ่งสำหรับมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่เขาเสนอนี้ แตกต่างจากนักวิชาการท่านอื่น ๆ ที่พิจารณาจากมิติของความพึงพอใจของพนักงานเป็นส่วนใหญ่ แต่นักวิชาการท่านนี้ มองในมิติความเครียดของพนักงานในการทำงานด้วย

Huse and Cummings (1985: 198-200 อ้างถึงใน ศิริพร พันธูลี, 2546) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกได้เป็นลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and fair compensation) หมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึก

มีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment)

หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ในทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ธรรมเนียมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิต ระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกร่วมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ซึ่งผลตอบแทนคือทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

บททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

อัจฉรา ปุราคม (2540) คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้แรงงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต จำนวน 369 คน จาก 13 โรงงาน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 3 ระยะเวลาทำงาน 1-2 ปี มีรายได้ 3,000-4,000 บาท ต่อเดือน และรายได้อื่นๆ 2,000-3,000 บาท ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของผู้ใช้แรงงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเช่นกัน สำหรับความสอดคล้องระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานกับการบริหารจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการ และการคุ้มครองแรงงานตามนโยบายของรัฐ และนโยบายอื่นๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ปรากฏว่าข้อมูลทั้ง 2 ด้าน มีความสอดคล้องกันในเรื่องการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และมีความมั่นคงในอาชีพ การคุ้มครองแรงงาน และลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และมีข้อมูลที่มีความขัดแย้งกันในเรื่องการได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรม การพัฒนาจิตความสามารถของผู้ใช้แรงงาน และการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

ดำรงฤทธิ จันทมงคล(2550) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับบริษัท เอส.เอ็ม.วี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยมีกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 311 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 25-29 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีระยะเวลาทำงาน 1-3 ปี มีรายได้ต่ำกว่า 5,000 บาท และรายได้อื่นๆ 1,001-3,000 บาท ผลการศึกษาที่สนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลางลำดับแรกในแต่ละ

ด้าน ดังนี้ ด้านรายได้ และผลตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน ด้านสภาพแวดล้อมปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ การมีแสงสว่างอุณหภูมิ และปัจจัยแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสมกับงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ได้แก่ โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ได้แก่ การได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อตำแหน่งที่สูงขึ้น ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ได้แก่ ระบบการให้รางวัลที่เปิดเผยและเสมอภาค ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ภาระงานไม่ทำให้เครียด ด้านความภูมิใจในองค์กร ได้แก่ พนักงานไม่วิจารณ์บริษัทในทางลบ

The logo of Chiang Mai University is a circular emblem. In the center is a detailed illustration of an elephant standing and facing left. Above the elephant's head is a traditional Thai oil lamp (Lampang) with a flame. The elephant's trunk is curled upwards towards the lamp. The entire emblem is enclosed within a circular border. The Thai text 'มหาวิทยาลัยเชียงใหม่' is written along the top inner edge of the circle, and 'CHIANG MAI UNIVERSITY 1964' is written along the bottom inner edge. There are decorative floral motifs on either side of the elephant.

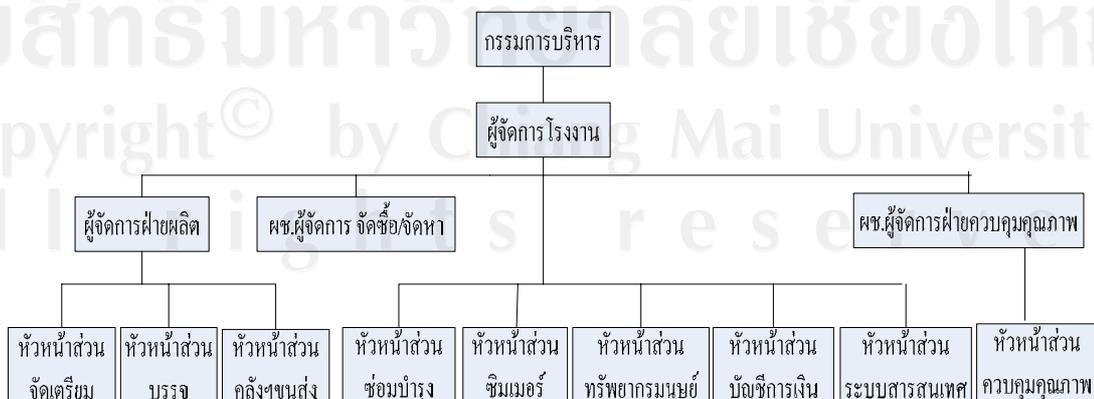
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ประวัติความเป็นมาของกิจการ

บริษัท สันติภาพ (ฮั่วเพ็ง 1958) จำกัด ผู้ผลิตอาหารกระป๋องสำเร็จรูปตรานกพิราบ ที่ตั้ง 88 หมู่ 5 ตำบลแม่แฝกใหม่ อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ก่อตั้งเมื่อ ค.ศ. 1958 การเริ่มต้น และการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ บริษัท สันติภาพ (ฮั่วเพ็ง 1958) จำกัด เริ่มต้นจาก เริ่มจากโรงงาน เล็กๆ ชื่อ “ฮั่วเพ็งกงสี” โดยการผลิตผักกาดดองบรรจุกระป๋อง สินค้าประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี มาก จึงได้ย้ายการผลิตไปอยู่ที่สำเหร่และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “ห้างหุ้นส่วนจำกัด สันติภาพ” พร้อมทั้งได้พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เข้าสู่ตลาด เช่น ซีเซ็กฉ่าย และกึ่งฉ่าย

ในปี พ.ศ. 2501 หรือ ค.ศ. 1958 คุณแก้ว รัชตสวรรค์ ประธานกรรมการบริษัทฯ ได้ เปลี่ยนชื่อบริษัทฯ อีกครั้งหนึ่งเป็น “บริษัท สันติภาพ (ฮั่วเพ็ง 1958) จำกัด” พร้อมทั้งพัฒนา ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อาทิ ผลไม้กระป๋อง , อาหารทะเลกระป๋อง ฯลฯ และได้ขยาย โรงงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย มีที่ตั้ง ณ จังหวัดชุมพร จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดพะเยา และ จังหวัด เชียงราย ซึ่งฐานการผลิตใหญ่ๆ จะอยู่ที่ชุมพร กับเชียงใหม่ ซึ่งสามารถโอนถ่ายกำลังการผลิตซึ่ง กันและกัน โดยพิจารณาจากผลิตภัณฑ์แต่ละตัวรวม 30 ปี ที่บริษัท สันติภาพ (ฮั่วเพ็ง 1958) จำกัด ได้ มุ่งมั่นที่จะส่งเสริมให้เกษตรกรและชาวเขาในหลายพื้นที่ตามจังหวัดต่างๆ ของภาคเหนือตอนบน ปลูกผักกาดเขียวปลี ที่ใช้เป็นวัตถุดิบ ในการผลิตผักกาดดองทำให้ผักกาดเขียวปลีเป็นพืชเศรษฐกิจ หลักอย่างหนึ่งของภาคเหนือซึ่งก่อให้เกิดการจ้างงาน ทั้งภาคเกษตรและ อุตสาหกรรม มีเงินทุน หมุนเวียนหลายร้อยล้านบาทต่อปี นอกจากนี้ ยังช่วยกระจายอุตสาหกรรมออกสู่ท้องถิ่น เพื่อเป็น การลดปัญหา สังคม และมลพิษของกรุงเทพฯ และปริมณฑลส่วนหนึ่ง

โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท สันติภาพ (ฮั่วเพ็ง 1958) จำกัด สาขาเชียงใหม่



แนวทางการดำเนินงานส่วนที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน

บริษัท มีนโยบายในการดำเนินงานส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดังนี้

1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน มีการจ่ายให้กับพนักงานระดับต่างๆ ดังนี้ พนักงานที่ไม่ต้องมีวุฒิกการศึกษาหรือทักษะในการทำงานมาก จ่ายให้เท่ากับค่าแรงขั้นต่ำ ส่วนตำแหน่งงานที่ต้องใช้พนักงานที่มีวุฒิกการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือมัธยมศึกษาปีที่ 6 ขึ้นไปเช่นพนักงานตรวจสอบคุณภาพ ช่างซ่อมบำรุง จะเพิ่มให้จากค่าแรงขั้นต่ำ 3-8 บาท ส่วนของพนักงานที่เป็นระดับหัวหน้างาน จะเพิ่มให้ 10-15 บาท และมีการปรับขึ้นตามผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้พนักงานจะได้รับสวัสดิการด้านต่างๆ เช่น มีชุดทำงานแจกให้ทุกปีละสองชุด จัดให้มีหอพักบริษัทฯ ให้แก่พนักงานรวมถึงค่าน้ำค่าไฟฟรีด้วย มีเงินช่วยเหลือพนักงานเกษียณอายุ จำนวน 10 เท่าของเงินค่าจ้างเดือนล่าสุด มีเงินช่วยงานฌาปนกิจศพรายละ 3000 บาทพร้อมพวงหรีด และเงินจากกองทุนสุขภาพของพนักงาน มี Bonus ประจำปีขึ้นกับอายุงาน อยู่ในช่วง 1-3 เท่าของเงินเดือน และช่วยเหลือค่าเดินทางมาทำงานและเบี้ยเลี้ยงตามระยะทาง อยู่ที่ 12-20 บาทต่อวัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่บริษัทมีการกำหนดนโยบายในด้านความปลอดภัยและการดูแลสุขภาพแวดล้อมให้กับพนักงาน โดยพนักงานจะได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีการจัดกิจกรรมสัปดาห์ความปลอดภัย มีเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอและปลอดภัย จัดขนาดของสถานที่ทำงานให้เหมาะสม มีแสงสว่าง ความดังของเสียง ปริมาณฝุ่นละอองในอากาศ และการถ่ายเทอากาศในที่ทำงานที่เหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด มีการตรวจสอบทุกปี ความสะอาดภายในบริเวณโรงงาน เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ ความสะอาดในอาคารที่ผลิตตามระบบ GMP,HACCP ชั่วโมงการทำงานต่อวันเหมาะสม มีการจัดกิจกรรมกีฬาสัมพันธ์ จัดกิจกรรมทำอาหารเพื่อสุขภาพ ตลอดจนมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี และจัดกิจกรรม "โครงการโรงงานปลอดภัย"

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับได้มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพียงพอกับหน้าที่ที่ต้องทำ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด เปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน จัดอบรมให้ความรู้ด้านวิธีการทำงานประจำวัน(OJT) อบรมกิจกรรม TQM, LEAN, QCC,KAIZENและระบบมาตรฐาน GMP,HACCP,ISO และการศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงาน จัดกิจกรรมกลุ่มข้ามระหว่างหน่วยงาน ส่งเสริมให้มีการเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ ให้พนักงานได้รับมอบหมายในการทำงานที่เพิ่มขึ้น และมีความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เปิดโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา หากมีตำแหน่งรายเดือนที่ว่างลงก็สนับสนุนพนักงานภายในที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาก่อน และดูแลชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานให้ดีขึ้น

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ ได้แก่ ให้พนักงานได้เกิดความสัมพันธ์สนทนความจริงใจและความเป็นกันเองจากเพื่อนร่วมงาน มีการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน สร้างที่ทำงานให้มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงาน มีการนำกระเช้าของขวัญออกเยี่ยมพนักงานที่เจ็บป่วยหรือคลอดบุตร เปิดโอกาสให้ลูก-หลานพนักงานมาสมัครทำงานช่วงปิดเทอมร่วมเป็นเจ้าของงานฌาปนกิจศพหนึ่งคืน และมีการคัดเลือกพนักงานดีเด่นประจำปี

6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร ได้แก่ มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความยุติธรรมในการบริหารงาน ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน ได้แก่ ให้พนักงานได้มีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงาน การมีวันหยุดให้กับตนเองและครอบครัว พนักงานรับรู้ได้ว่าการทำงานในโรงงานนี้ทำให้วิถีชีวิตดีขึ้น มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีสถานที่พักผ่อนช่วงพักกลางวัน และการจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ประจำปี

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร ได้แก่ บริษัทมีกระบวนการในการป้องกันมิให้ก่อความเสียหายแก่ชุมชน บริษัทมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของชุมชน เช่น โครงการ CSR เพื่อชุมชน โครงการอบรมพัฒนาเกษตรกร โครงการอนุรักษ์พลังงาน ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีกระบวนการผลิตที่ไม่สร้างมลพิษต่อชุมชน บริษัทเอื้อประโยชน์ต่อสังคมทุกกลุ่ม เช่น การเปิดโอกาส การศึกษาดูงานของบุคคล ภายนอกภาครัฐภาคเอกชนสถาบันการศึกษาเยี่ยมชมโรงงานและนักศึกษาฝึกงาน มีการกิจกรรมบริจาคโลหิตเนื่องในวาระต่าง ๆ และเข้าร่วมประเพณีชุมชนของพนักงานและเกษตรกรที่โรงงานตั้งอยู่เช่น จัดงานทอดผ้าป่าเพื่อสร้างศาลาวัดเป็นต้น