

แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ
ผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

MANAGEMENT GUIDELINES FOR PROMOTING PHYSICAL EXERCISE FOR EMPLOYEES
IN THE WORKPLACES OF EXPORT PROCESSING CHICKEN MEAT

ประสิทธิ์ กมลพรมงคล

คู่มือฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

สิงหาคม 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมคดียุติพนธ์ และคณะกรรมการสอบคดียุติพนธ์ ได้พิจารณา
คดียุติพนธ์ของ ประสิทธิ์ กมลพรมงคล ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรคดียุติพนธ์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมคดียุติพนธ์

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี รอดจากภัย)
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ)
..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย เทศกะทีก)

คณะกรรมการสอบคดียุติพนธ์

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.นิรัตน์ อิมามิ)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี รอดจากภัย)
..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย เทศกะทีก)
..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กุหลาบ รัตนสังขธรรม)

คณะสาธารณสุขศาสตร์ อนุมัติให้รับคดียุติพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรคดียุติพนธ์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี รอดจากภัย)

วันที่ 18 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2560

ประกาศคุณูปการ

คุณุภินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เพราะรับการอนุเคราะห์ความกรุณา และได้รับช่วยเหลืออย่างดีจากคณะกรรมการควบคุมคุณุภินิพนธ์ ซึ่งประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี รอดจากภัย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อนามัย เทศกะทิก รองศาสตราจารย์ ดร.นิรัตน์ อิมามิ ประธานคณะกรรมการสอบคุณุภินิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.กุหลาบ รัตนสังฆธรรม ประธานหลักสูตรสาขารณสุขศาสตรคุณุภินิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ หากคุณุภินิพนธ์ฉบับนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้จัดทำขออภัยและพร้อมที่จะรับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงต่อไป

ขอขอบพระคุณ เจ้าของสถานประกอบการและผู้จัดการสถานประกอบที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สถานที่ให้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ขอขอบพระคุณผู้ทรงวุฒิทุกท่านที่มีความเมตตาให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลสำคัญและตรวจสอบข้อมูลเกี่ยวกับงานวิจัยครั้งนี้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณพนักงานในสถานประกอบการทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ และขอบคุณเพื่อนทุกท่านที่คอยเอาใจช่วยและให้กำลังใจมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์ของคุณุภินิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตา บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ประสิทธิ์ กมลพรมงคล

54810255: ส.ค. (สาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต)

คำสำคัญ: การส่งเสริมการออกกำลังกาย/ พนักงานในสถานประกอบการ

ประสิทธิ์ กมลพรมงคล: แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงาน
ในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก (MANAGEMENT GUIDELINES FOR
PROMOTING PHYSICAL EXERCISE FOR EMPLOYEES IN THE WORKPLACES OF
EXPORT PROCESSING CHICKEN MEAT) คณะกรรมการควบคุมคุณภาพ: ยุวดี รอดจากภัย,
ส.ค.; บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธิ์, พธ.ด.; อนามัย เทศกะทีก, Ph.D. 217 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยนี้เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และการส่งเสริมการออกกำลังกาย
สำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก การวิเคราะห์องค์ประกอบ
เชิงยืนยัน และการสร้างแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกาย ใช้รูปแบบการวิจัยแบบ
ผสมวิธี โดยใช้แบบสอบถามพนักงานในสถานประกอบการ 480 คน แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก
ผู้รับผิดชอบในสถานประกอบการ 16 คน และแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญด้านส่งเสริมสุขภาพ
จำนวน 17 คน ด้วยเทคนิคเดลฟาย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน การวิเคราะห์เนื้อหา ค่ามัธยฐาน
ค่าพิสัย และค่าพิสัยคลอไทล์ ผลการวิจัย พบว่า

สภาพปัญหา ความต้องการ และการส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายสำหรับพนักงาน
คือ มีสภาพปัญหาไม่สามารถหาเวลาในการออกกำลังกายได้จากเวลาที่หมดไปในการปฏิบัติงาน
การเดินทางไปออกกำลังกาย และสถานประกอบการไม่จัดเวลาให้ออกกำลังกาย ส่วนความต้องการ
ของพนักงานที่พบ คือ ต้องการรับการสนับสนุนอุปกรณ์ สถานที่ออกกำลังกาย งบประมาณ
และมีนโยบายที่ชัดเจน ส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน
พบว่าเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การรับรู้ประโยชน์ การปฏิบัติส่งเสริม การประเมินผล
การสนับสนุนจากสถานประกอบการ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การวางแผน การรับข้อมูล
ข่าวสาร และการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับ
พนักงาน ยืนยันทั้ง 8 องค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อยคือ การปฏิบัติส่งเสริม การประเมินผล
การวางแผน การสนับสนุนจากสถานประกอบการ การรับข้อมูลข่าวสาร การรับรู้ความสามารถของ
ตนเอง การรับรู้อุปสรรค และการรับรู้ประโยชน์ ในการออกกำลังกาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
ระหว่าง 0.97-0.20 จากการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบกับข้อมูล
เชิงประจักษ์ พบว่า ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.98 ค่า GFI, AGFI, SRMR, RMSEA เท่ากับ 0.954, 0.901,

0.070 และ 0.045 แสดงว่า โมเดลองค์ประกอบของการส่งเสริมการออกกำลังกาย ตามสมมติฐาน สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี

แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกาย ประกอบด้วย แนวทางการวางแผนการ มี 6 ขั้นตอน คือ กำหนดและประกาศนโยบาย มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการและกำหนดบทบาทหน้าที่ ดำรงและจัดทำข้อมูล วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการออกกำลังกาย จัดทำแผนงาน/โครงการ การสนับสนุนทรัพยากร แนวทางการปฏิบัติงานมี 5 กลวิธี คือ การมีส่วนร่วม การสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารสุขภาพ การสร้างทักษะส่วนบุคคล การเข้าถึง บริการสุขภาพและการออกกำลังกาย แนวทางการประเมินผลมี 5 ขั้นตอน คือ การประเมินผลเป็นระยะ การประเมินผลจากการดำเนินการ การประเมินผลลัพท์ การประเมินผลกระทบ รายงานผล และการเผยแพร่ผลการดำเนินการ

ดังนั้น สถานประกอบการควรปรับการวางแผน การปฏิบัติงาน และการประเมินผล ในการดำเนินงานส่งเสริมการออกกำลังกายให้สอดคล้องกับบริบทของสถานประกอบการ

54810255: Dr.P.H. (DOCTOR OF PUBLIC HEALTH)

KEYWORDS: PROMOTING PHYSICAL EXERCISE / EMPLOYEES IN THE WORKPLACES PRASIT KAMONPORN MONGKOL: MANAGEMENT GUIDELINES FOR PROMOTING PHYSICAL EXERCISE FOR EMPLOYEES IN THE WORKPLACES OF EXPORT PROCESSING CHICKEN MEAT. ADVISORY COMMITTEE: YUVADEE RODJARPAI, Dr.P.H.; BOONTHAM KIJPREDARBORISUTHI, Ph.D.; ANAMAI THETKHATHUEK, Ph.D. 217 P. 2017.

The purpose of the study was aimed at the circumstance problems and demand, promoting physical exercise for employees in the workplace of export processing chicken meat, the confirmatory factor analyses of promoting physical exercise for employees in the workplaces of export processing chicken meat, and the guidelines for health and promoting physical exercise for employees in the workplace of export processing chicken meat. The research consisted of mixed methods. The in-depth interview of 16 people with Delphi technique, and the questionnaires of 480 employees in the workplace, and the questionnaires of 17 health promotion professionals. The statistics used are percentage, mean, and standard deviation, the confirmatory factor analysis, content analysis, median, range and Interquartile Rang.

From the studies, it was found that:

1. The circumstance problems and demand, promoting physical exercise for employees in the workplace have found problems were work do not have time to exercise, take a long trip to a fitness center, the establishment is not the time for employees to exercise, the demand is to support equipment and fitness center, budget support for activities, the policy of promoting exercise is clear, opinion of employees about promoting physical exercise ranking from the highest to the lowest, namely perceived benefits of exercise, Implementing healthy exercise, evaluation of healthy exercise, support by the establishment, perceived self-efficacy to exercise, planning healthy exercise, receive information and perceived barriers to exercise.

2. The confirmatory factor analyses of the healthy exercises for employees in the workplaces models consists of 8 factors, namely Implementing healthy exercise, evaluation of healthy exercise, planning healthy exercise, support by the establishment, receive information, perceived self-efficacy to exercise, perceived barriers to exercise, perceived benefits of exercise,

ranking from the highest to the lowest factor loadings of 0.97, 0.95, 0.94, 0.88, 0.87, 0.50, 0.29 and 0.20. The validation of a good model yielded a Chi-square of 279.84, at a degrees of freedom of 141, $\chi^2/df = 1.98$, GFI = 0.954, AGFI = 0.901, SRMR = 0.070, RMSEA = 0.045. The variables in the healthy promotional exercises for employees in the workplaces models were consistent with the empirical data.

3. The management guideline, for healthy promotional exercises for employees in the workplaces of export processing chicken meat consist of three parts, i.e. Planning guidelines for the promotional exercises including imposed policies, announced policies, the board Appointments order the assign roles, the surveys and preparation of data, Analysis of the factors that influence exercise behavior, resources support. Implementing guidelines for exercise promotion, include participation, support and motivation, health communication, creating personal skills, access to health and exercise. The evaluation guidelines for the promotional exercises for employees in the workplace including evaluation, periodic, evaluation of the productivity gained from the implementation, evaluate the results of implementation, evaluate the impact that has been conducted, reported and published the results.

Therefore, the workplaces should adjust the planning, implementation, evaluation In the promotion of physical activity, consistent with the context of the the workplaces.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
สารบัญ.....	ซ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพเพื่อการส่งเสริมการออกกำลังกาย.....	11
การส่งเสริมสุขภาพประชากรวัยทำงาน.....	15
แนวคิดการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ.....	16
แนวคิดการออกกำลังกาย.....	18
แนวคิดของเพนเดอร์ในการส่งเสริมการออกกำลังกาย.....	25
แนวคิดแบบจำลอง PRECEDE-PROCEED Model ในการส่งเสริมการออกกำลังกาย.....	33
แนวคิดการจัดการในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานใน สถานประกอบการ.....	37
องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานใน สถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และการส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก.....	61
ระยะที่ 2 การศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับ พนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก.....	75
ระยะที่ 3 การสร้างและพัฒนาแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับ พนักงานผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก.....	76
4 ผลการวิจัย.....	80
ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพความต้องการ ปัญหาและการส่งเสริมการออกกำลังกาย ให้พนักงานในสถานประกอบการ.....	81
ระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการส่งเสริมการออกกำลังกาย. สำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก.....	96
ระยะที่ 3 การสร้างและพัฒนาแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับ พนักงานในสถานประกอบการ.....	120
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	138
สรุปผลการวิจัย.....	138
อภิปรายผลการวิจัย.....	141
ข้อเสนอแนะ.....	148
บรรณานุกรม.....	152
ภาคผนวก.....	162
ภาคผนวก ก.....	163
ภาคผนวก ข.....	165
ภาคผนวก ค.....	172
ภาคผนวก ง.....	185
ภาคผนวก จ.....	190
ภาคผนวก ฉ.....	192
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	217

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	องค์ประกอบของการส่งเสริมสุขภาพให้พนักงานในสถานประกอบการมีการออกกำลังกายตามทฤษฎีของนักวิชาการ..... 57
2	รายละเอียดขององค์ประกอบที่นำมาประยุกต์ใช้การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก..... 59
3	จำนวนสถานประกอบการและพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก แบ่งตามภาค/ เขตการปกครอง ปี พ.ศ. 2558 63
4	จำนวนและร้อยละของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก จำแนกตามข้อมูลทั่วไป 82
5	จำนวน และร้อยละ ของพนักงานตามระดับความต้องการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก..... 85
6	จำนวน และร้อยละ ของพนักงานตามระดับปัญหาการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก..... 86
7	จำนวน และ ร้อยละ ของพนักงานตามระดับการรับรู้ ความคิดเห็นการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก..... 92
8	จำนวน และ ร้อยละ ของพนักงานตามระดับการรับรู้ความคิดเห็นด้านการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก โดยรวม 95
9	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง องค์ประกอบที่ 1 ด้านการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ 98
10	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง องค์ประกอบที่ 2 ด้านการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ 100
11	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง องค์ประกอบที่ 3 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ 102
12	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง องค์ประกอบที่ 4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ 104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยื่นชั้นอันดับหนึ่ง องค์ประกอบที่ 5 ด้านการปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ	106
14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยื่นชั้นอันดับหนึ่ง องค์ประกอบที่ 6 ด้านการประเมินผลด้านการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน.....	108
15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยื่นชั้นอันดับหนึ่ง องค์ประกอบที่ 7 ด้านการรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ.....	110
16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยื่นชั้นอันดับหนึ่ง องค์ประกอบที่ 8 การสนับสนุนส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ จำนวน 3 ข้อ	112
17 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยื่นชั้นอันดับสองขององค์ประกอบของ การส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ	113
18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยื่นชั้นอันดับสองขององค์ประกอบของ การสร้างเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ.....	116
19 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการทำเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รอบที่ 2 จำแนกตามค่ามัธยฐาน ค่าควอไทล์ที่ 3 ค่าควอไทล์ที่ 1 ค่าพิสัยควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการวางแผนการส่งเสริม การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	125
20 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการทำเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รอบที่ 2 จำแนกตามค่ามัธยฐาน ค่าควอไทล์ที่ 3 ค่าควอไทล์ที่ 1 ค่าพิสัยควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริม การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	126
21 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการทำเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รอบที่ 2 จำแนกตามค่ามัธยฐาน ค่าควอไทล์ที่ 3 ค่าควอไทล์ที่ 1 ค่าพิสัยควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการประเมินผลการส่งเสริม การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	128

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
22	131
23	132
24	134

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย 7
2	แผนภูมิขั้นตอนการวิจัย..... 53
3	การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง โมเดลการส่งเสริม การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการรับรู้ประโยชน์ ของการออกกำลังกายของพนักงาน 97
4	การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง โมเดลการส่งเสริม การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการรับรู้อุปสรรค ในการออกกำลังกายของพนักงาน 99
5	การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง โมเดลการส่งเสริม การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการรับรู้ความสามารถ ในการออกกำลังกายของพนักงาน 101
6	การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง โมเดลการส่งเสริม การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการวางแผน การส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน 103
7	การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง โมเดลการส่งเสริม การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านปฏิบัติการ ส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน 105
8	การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง โมเดลการส่งเสริม การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการประเมินผล การส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน 107
9	การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง โมเดลการส่งเสริม การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการข้อมูล ข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน 109
10	การวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง โมเดลการส่งเสริม การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการการรับการ สนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ 111

สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพที่	หน้า
11 โมเดลการวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยื่นยันอันดับสองขององค์ประกอบ ที่ส่งผลให้พนักงานในสถานประกอบการมีการออกกำลังกาย	118
12 แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก	137

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยในปัจจุบันได้มุ่งเน้นการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจด้วยการขยายตัวและพัฒนาทางด้านอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีสถานประกอบการมีความต้องการแรงงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น ข้อมูลจากกระทรวงแรงงานในปีพ.ศ. 2552 ระบุว่า มีจำนวนสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนกับกองทุนเงินทดแทน จำนวน 138,656 แห่ง และมีจำนวนลูกจ้าง 3,231,049 คน (สำนักงานกองทุนทดแทน, 2553) และข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม ปีพ.ศ. 2558 มีสถานประกอบการที่ขึ้นทะเบียนกับกองทุนเงินทดแทนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวน 350,955 แห่ง และมีจำนวนลูกจ้างเพิ่มขึ้นเป็น 8,388,594 คน (สำนักงานกองทุนทดแทน, 2558) โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกจำนวน 86 แห่ง และมีลูกจ้าง 143,860 คน (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2559) ตามลำดับ

แรงงานเป็นกลไกที่สำคัญในภาคอุตสาหกรรมที่ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญในการดูแล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของคนทำงานในการผลิตเพื่อแข่งขันกับนานาประเทศ การยกระดับความสามารถและความพร้อมของคนทำงานจึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะการพัฒนาด้านสุขภาพของแรงงานให้พร้อมในการทำงานในสถานประกอบการอยู่เสมอ จะนำไปสู่การเสริมสร้างสังคมที่มีสุขภาวะ (Well being) ซึ่งหมายถึง สุขภาพกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณที่ดี ของพนักงาน (อำพล จินดาวัฒนะ, สุรเกียรติ อชานุกาพ และสุรณี พิพัฒน์โรจนกมล, 2550) เพราะแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อระดับการผลิต และการเติบโตของธุรกิจอุตสาหกรรมที่สามารถช่วยเพิ่มระดับผลผลิตให้มากขึ้น การส่งเสริมสุขภาพจึงมีความสำคัญที่สถานประกอบการทุกแห่งจะต้องให้ความสำคัญ และจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพราะกระบวนการส่งเสริมสุขภาพเป็นกระบวนการที่เพิ่มความสามารถในการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพ และพัฒนาสุขภาพของตนเองให้ดีขึ้น (WHO, 1986)

จากการรายงานสำรวจภาวะสุขภาพแรงงานไทยเฉพาะผู้ทำงานอายุ 15-59 ปี ในปี พ.ศ. 2553 พบว่า แรงงานป่วยด้วยโรคระบบทางเดินหายใจ ร้อยละ 32.5 โรคปวดหลังหรือปวดกล้ามเนื้อ ร้อยละ 20.7 มีความเครียด นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ ร้อยละ 18.9 ส่วนโรคเรื้อรังและเป็นโรคประจำตัว ลำดับสูงสุดที่แรงงานมี ส่วนใหญ่เป็นโรคหัวใจและหลอดเลือด ร้อยละ 32.4 รองลงมาเป็นโรคเบาหวาน/ ความผิดปกติของต่อมไร้ท่อ ร้อยละ 21.1 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ,

2553) นอกจากนี้จากการศึกษาภาวะสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการเขตเมืองใหญ่ พบว่า สุขภาพกาย ร้อยละ 45.0 มีดัชนีมวลกายอยู่ในระดับปกติ ร้อยละ 16.6 มีภาวะน้ำหนักเกิน ร้อยละ 24.9 มีภาวะอ้วน และร้อยละ 34.8 อ้วนลงพุง ตามลำดับ ร้อยละ 20.9 มีความดันโลหิตสูงร้อยละ 28.4 มีความเสี่ยงสูงและสูงมากต่อการเป็นโรคเบาหวาน (มงคล การุณงามพรรณ, สุดารัตน์ สุวาริ และนันทนา น้ำฝน, 2555) และจากการประเมินร่างกายของพนักงานด้วยการตรวจสุขภาพในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีค่าดัชนีมวลกายผิดปกติ ร้อยละ 57.6 ค่าความดันโลหิตผิดปกติ ร้อยละ 45.8 ค่าระดับน้ำตาลในเลือดผิดปกติร้อยละ 10.6 และค่าระดับไขมันในเลือดผิดปกติ ร้อยละ 72.1 ตามลำดับ (จันทร์ทิพย์ อินทวงศ์, เกษสุดา คำแก้ว, สุนทร เจริญภูมิการกิจ และระพีพร ศรีจันทร์, 2556)

จากการสำรวจโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกในจังหวัดชลบุรี เบื้องต้น พบว่า พนักงานมีระดับน้ำตาลในเลือดผิดปกติ ร้อยละ 27.2 ระดับไขมันในเลือดผิดปกติ ร้อยละ 61.9 ระดับความดันโลหิตผิดปกติ ร้อยละ 14.2 ค่าดัชนีมวลกายผิดปกติ ร้อยละ 58.7 การตรวจสมรรถภาพร่างกาย ได้แก่ แรงบีบมือผิดปกติ ร้อยละ 67.5 แรงเหยียดขาผิดปกติ ร้อยละ 41.5 แรงดึงหลังผิดปกติ ร้อยละ 46.3 พนักงานป่วยด้วยโรคระบบกล้ามเนื้อและโครงร่างมากที่สุด ร้อยละ 51.2 นอกจากนี้จากการสังเกตลักษณะท่าทางในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า มีการยกและเคลื่อนย้ายวัสดุขีปนาวุธ ใช้มีดในการตัดแต่งทำความสะอาดวัสดุขีปนาวุธ ซึ่งต้องยืนทำงานตลอดการทำงาน มีการก้มศีรษะ การบิดเอี้ยวลำตัว การเอื้อม มีการใช้มือและแขนที่ซ้ำ ๆ ซึ่งลักษณะท่าทางการทำงานดังกล่าวมีความเสี่ยงสูงต่อการเกิดอาการปวดหลังส่วนล่าง และกล้ามเนื้อบริเวณหลังได้รับบาดเจ็บ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุนิสา ชายเกลี้ยง (2552) ซึ่งศึกษาเรื่องการปวดหลังจากการทำงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมอาการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการขนาดต่าง ๆ พบพฤติกรรมอาการออกกำลังกายของพนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดกลาง ไม่ออกกำลังกาย ร้อยละ 53.4 (มาหะนะ กอสอ, ภาสุรี แสงสุกวานิช และพิชญา พรรคทองสุข, 2552) และพนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ไม่ออกกำลังกาย ร้อยละ 52.0 และออกกำลังกายบางครั้ง ร้อยละ 20.4 (ชินกมล สุขดี, ชวพรพรรณ จันทร์ประสิทธิ์ และวันเพ็ญ ทรงคำ, 2553) ส่วนพนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการในเขตเมืองใหญ่ พบว่า ไม่ออกกำลังกาย ร้อยละ 43.7 โดยไม่สามารถออกกำลังกายตามแบบแผนได้อย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 65.8 ไม่สามารถออกกำลังกายได้อย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 69.2 (มงคล การุณงามพรรณ, สุดารัตน์ สุวาริ และนันทนา น้ำฝน, 2555) เช่นเดียวกับพฤติกรรมอาการออกกำลังกายของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการออกกำลังกายไม่สม่ำเสมอ

ร้อยละ 62.3 (สุพรรณิ ภาวีละ, มณฑา เก่งกาพานิช, ทรายล เก่งการพานิช และศรีธัญญา เบญกุล, 2556) และจากการสำรวจพฤติกรรมการออกกำลังกายของโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกในจังหวัดชลบุรีเบื้องต้น พบว่า พนักงานไม่มีการออกกำลังกาย ร้อยละ 56.4

พฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงานที่ถูกต้องโดยพิจารณาจากความถี่ ระยะเวลา และขั้นตอน พบว่า มีพฤติกรรมการออกกำลังกายที่ถูกต้องอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 56.9 ระดับปานกลางร้อยละ 25.8 และระดับสูงมีเพียงร้อยละ 15.0 ถ้าจำแนกตามความถี่ของการออกกำลังกาย พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ออกกำลังกาย 1-2 วัน/ สัปดาห์ ร้อยละ 63.8 ออกกำลังกาย 3-4 วัน/ สัปดาห์ ร้อยละ 13.3 และออกกำลังกายทุกวันเพียง ร้อยละ 20.4 และถ้าจำแนกการใช้ระยะเวลาในการออกกำลังกายของพนักงานพบว่า ใช้เวลาในการออกกำลังกาย 11-20 นาที ร้อยละ 45.5 ใช้เวลาในการออกกำลังกาย 21-30 นาทีขึ้นไป ร้อยละ 36.7 และใช้เวลาในการการออกกำลังกายน้อยกว่า 10 นาที ร้อยละ 17.9 ส่วนด้านขั้นตอนการอบอุ่นร่างกายก่อนออกกำลังกาย พบว่า พนักงานไม่ได้ปฏิบัติ ร้อยละ 44.6 รองลงมา คือ มีการอบอุ่นร่างกายก่อนออกกำลังกายน้อยกว่า 5 นาที ร้อยละ 27.9 และ 5-10 นาทีขึ้นไป ร้อยละ 27.5 เช่นเดียวกับการผ่อนคลายกล้ามเนื้อหลังออกกำลังกาย พนักงานไม่ได้ปฏิบัติ ร้อยละ 39.2 ในขณะที่ร้อยละ 34.3 มีการผ่อนคลายกล้ามเนื้อหลังออกกำลังกาย 5-10 นาทีขึ้นไป (สุพรรณิ ภาวีละ, มณฑา เก่งกาพานิช, ทรายล เก่งการพานิช และศรีธัญญา เบญกุล, 2556)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อพฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานสามารถจำแนกเป็นปัจจัยได้ 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม จากการศึกษาพบว่าปัจจัยนำด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย และการรับรู้ภาวะสุขภาพของพนักงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value}<0.05$) ในด้านปัจจัยเอื้อ พบว่า ผู้บริหารสถานประกอบการ มีส่วนสนับสนุนให้พนักงานมีการออกกำลังกายอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 82.6 และการจัดเวลาการออกกำลังกาย การจัดให้มีอุปกรณ์ สถานที่ออกกำลังกายที่บริเวณที่พักอาศัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value}<0.05$) ส่วนปัจจัยเสริม พบว่า พนักงานของสถานประกอบการส่วนใหญ่ระบุว่าตนเองได้รับการสื่อสารสนับสนุนให้มีการออกกำลังกายอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 85.2 ได้รับการสนับสนุนจากบุคคลในสังคมในระดับต่ำร้อยละ 79.5 และปัจจัยเสริมด้านการได้รับแรงสนับสนุนจากสังคมจากพ่อแม่ พี่น้อง เพื่อน บุคลากรสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P\text{-value}<0.05$) (สุพรรณิ ภาวีละ, มณฑา เก่งกาพานิช, ทรายล เก่งการพานิช และศรีธัญญา เบญกุล, 2556)

ปัจจัยส่วนบุคคลกับการออกกำลังกาย การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ พบว่า ไม่มีเวลา ร้อยละ 67.5 เนื่องมาจากภาระงานที่รับผิดชอบ การเดินทางมาทำงานและเดินทางกลับบ้านต้องใช้เวลามาก การทำงานเกินเวลา ทำงานเป็นผลัด ทำให้มีเวลาเหลือเพียงสั้น ๆ หลังจากเสร็จสิ้นการทำงานในแต่ละวัน ทำให้เกิดความขี้เกียจ ไม่มีแรงจูงใจพอหรือไม่ตระหนักในสุขภาพของตนเอง มีความเชื่อว่าการออกกำลังกายคือการออกกำลังกายชนิดหนึ่ง และไม่สนุกหรือรู้สึกว่าจะมีความสุขในการออกกำลังกาย และส่วนปัจจัยภายนอกตัวบุคคลที่มีผลต่อการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ ขาดปัจจัยสนับสนุน ไม่มีสถานที่ ร้อยละ 12.8 และไม่มีเพื่อน ร้อยละ 6.1 และสภาพอากาศไม่เอื้ออำนวย (มงคล การอุดมพรพรณ, สุภารัตน์ สุวาริ และนันทนา น้ำฝน, 2555; พรหมินทร์ เมธากาญจนศักดิ์, นงลักษณ์ เมธากาญจนศักดิ์, 2556; สุพรรณิ ภาวีละ, มณฑา เก่งกาพานิช, ธราดล เก่งกาพานิช และศรีณญา เบญกุล, 2556)

การส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับพนักงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยในการแก้ปัญหาและป้องกันอาการปวดหลังส่วนล่าง และกล้ามเนื้อบริเวณหลังได้รับบาดเจ็บ โดยทำให้การหดเกร็งของกล้ามเนื้อลดลง และลดอาการปวดที่ทำให้เกิดความไม่สุขสบาย เพิ่มความสามารถในการทำงาน (Liddle, Baxter, & Gracey, 2003; Hayden et al., 2005) และช่วยลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคไม่ติดต่อของพนักงาน ได้แก่ โรคอ้วน โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจขาดเลือด ไขมันในเลือดสูง และความเครียด ซึ่งองค์การอนามัยโลกได้ประมาณว่า การไม่มีกิจกรรมทางกายเพียงพอเป็นสาเหตุของโรคหัวใจและหลอดเลือดร้อยละ 22-23 โรคมะเร็งลำไส้ใหญ่ร้อยละ 16-17 โรคเบาหวานร้อยละ 15 โรคหลอดเลือดสมองร้อยละ 12-13 (กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา, 2554) แต่การออกกำลังกายนั้นจะเกิดประโยชน์ต่อสุขภาพ ช่วยในการป้องกันการเกิดโรคเรื้อรังได้ จะต้องมีการออกกำลังกายเป็นประจำทุกวันหรืออย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ โดยแต่ละครั้งสามารถทำในช่วงเวลาสั้น ๆ ไม่น้อยกว่า 30 นาทีต่อวัน และออกกำลังกายด้วยความแรงขนาดปานกลาง (U.S.Department of Health and Human Services, 1996)

พฤติกรรมออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการมีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย การนำแนวคิด THE PRECEDE-PROCEED MODEL ของ Green and Kreuter (2005) มาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวางแผนและประเมินผลในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ เพราะแนวคิดดังกล่าวมีกระบวนการอธิบายถึงขั้นตอนต่าง ๆ ตั้งแต่วิเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล การนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ การกำหนดกลวิธีและการดำเนินงานส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ และการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ เพื่อเปลี่ยนแปลงให้พนักงานใน

สถานประกอบการมีการออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้น และมีการออกกำลังกายต่อเนื่อง

แนวคิดในการส่งเสริมสุขภาพของ Pender (1996) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อช่วยปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่มีความสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะช่วยให้พนักงานของสถานประกอบการมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมดูแลสุขภาพของตนเอง เพื่อให้สุขภาพของตนเองมีภาวะสุขภาพที่ดี สามารถป้องกันตนเองไม่เกิดการเจ็บป่วยด้วยโรคที่สามารถป้องกันอันเนื่องมาจากพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตนที่ไม่ถูกต้อง หรือละเลยการปฏิบัติตน การส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายหรือผลลัพธ์ในแนวคิดการส่งเสริมสุขภาพของ Pender (1996) จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมสุขภาพจะช่วยให้บุคคลมีสุขภาพดีตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะเมื่อผสมผสานอยู่ในวิถีชีวิต เป็นการยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีและการมีสุขภาพที่ดี (Pender & Frank-Stromborg, 1990)

การส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการจะทำให้บรรลุมิติวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ จะต้องนำแนวคิดทางการจัดการมาประยุกต์ในการจัดการการส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกาย เพราะกระบวนการจัดการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การปฏิบัติ และการควบคุม Bridges and Roquemore (2001) ระบุว่าจัดการทำให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีแผนงานและนโยบายที่ชัดเจน มีการแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทราบ มีการบริหารจัดการที่ดี มีผู้รับผิดชอบเฉพาะ การดำเนินงานครอบคลุม และการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในที่สุด อีกทั้งฝ่ายพนักงานจะต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอน พัฒนาและเพิ่มศักยภาพ ทักษะชีวิตด้านการดูแลสุขภาพตนเองและเพื่อนร่วมงาน และรวมถึงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของทุกคนในองค์กร (อำพล จินดาวัฒนะ, สุรเกียรติ์ อาชานุกาพ และสุรณี พิพัฒน์โรจนกุล, 2550)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ปัญหาพนักงานในสถานประกอบการมีการออกกำลังกายน้อย ออกกำลังกายไม่ต่อเนื่อง ไม่มีเวลาในการออกกำลังกาย และเป็นปัจจัยสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลต่อภาวะสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการ จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกในประเทศไทย ยังไม่ปรากฏชัดเจนว่า มีแนวทางในการส่งเสริมการออกกำลังกายในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ผู้วิจัยสนใจและเห็นความสำคัญ จึงได้ทำการศึกษาหาแนวทางในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ให้ตรงตามบริบทของสถานประกอบการ เพื่อให้สถานประกอบการนำแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้ให้เหมาะสมตรงกับบริบทของ

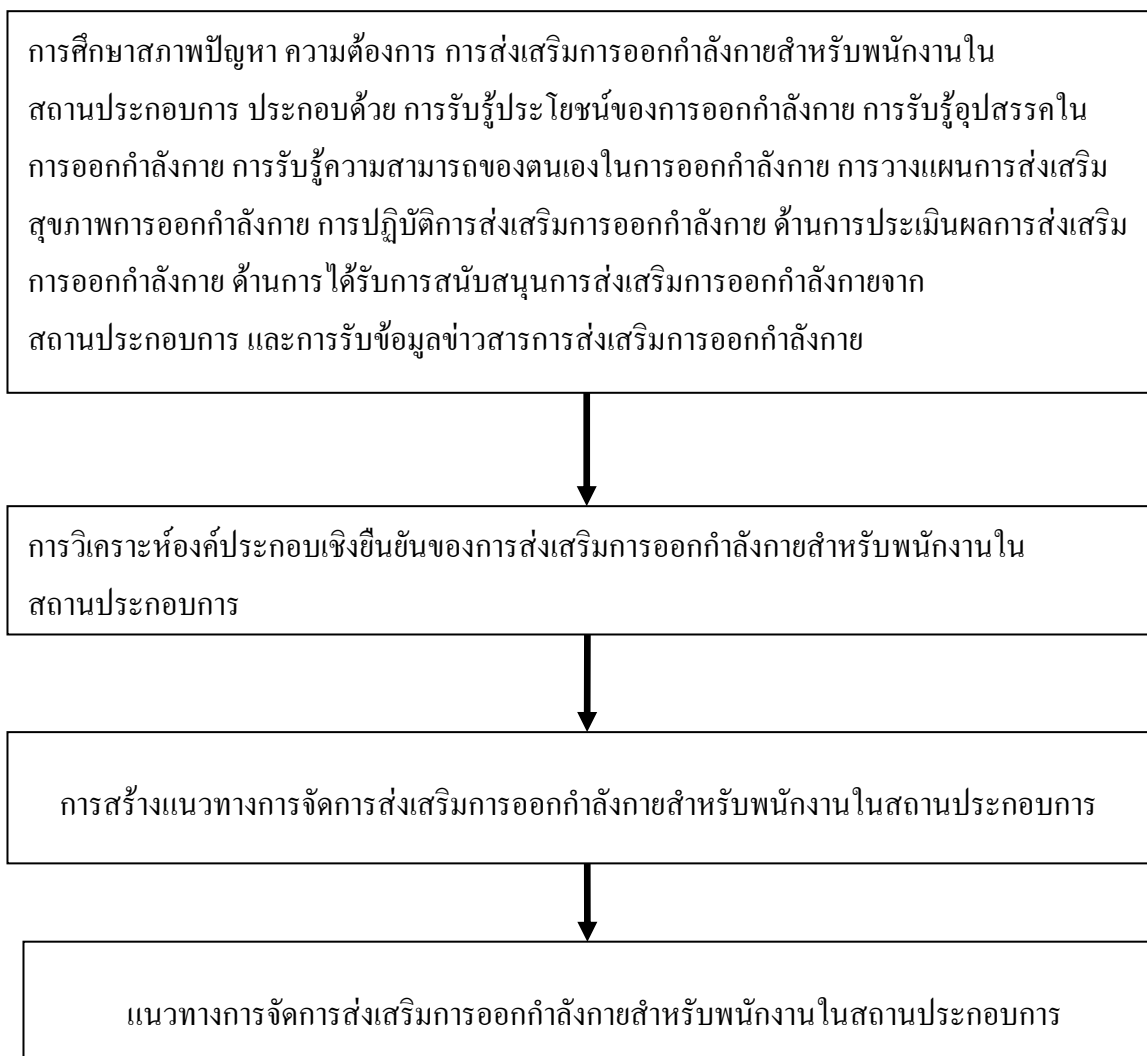
สถานประกอบการ ซึ่งจะนำผลให้เกิดภาวะสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตที่ดี และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก
2. เพื่อวิเคราะห์ห้วงกึ่งประกอบเชิงยืนยันของการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก
3. เพื่อสร้างแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยในเรื่องแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดแบบจำลองในการส่งเสริมสุขภาพของ Pender (1996) มาประยุกต์ร่วมกับแนวคิด THE PRECEDE-PROCEED MODEL ของ Green and Kreuter (2005) และแนวคิดทางการจัดการ (Bridges & Roquemore, 2001) มาสร้างเป็นกรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ
2. สถานประกอบการที่สนใจสามารถนำแนวทางการจัดการการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์เป็นแนวทางในการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการสร้างแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ มีขอบเขตของการวิจัยโดยการ นำแนวคิดแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพของ Pender (1996) นำมาประยุกต์ร่วมกับแนวคิด THE PRECEDE-PROCEED MODEL ของ Green and Kreuter (2005) และแนวคิดทางการจัดการของ Bridges & Roquemore (2001) ในการสร้างแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยการศึกษาวิจัย 3 ระยะ ประกอบด้วย

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และการส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ซึ่งศึกษาจากเอกสาร สภาพความเป็นจริง การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้รับผิดชอบในสถานประกอบการ 16 คน และความคิดเห็นของพนักงานในสถานประกอบการจำนวน 480 คน เป็นการศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดใช้เป็นแนวทางในการสร้างองค์ประกอบส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ โดยศึกษาที่สถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกในพื้นที่จังหวัดชลบุรี จำนวน 2 แห่ง ระยะเวลาในการศึกษาเดือนกรกฎาคม 2560 ถึงเดือนสิงหาคม 2560

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก เพื่อวิเคราะห์ความเป็นไปได้ และนำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

ระยะที่ 3 การสร้างแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก โดยนำแนวทางที่ได้นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสุขภาพจำนวน 17 คน ในการพิจารณาตรวจสอบแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ เพื่อปรับปรุงแก้ไขเป็นแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ หมายถึง แนวทางของกระบวนการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล ที่สถานประกอบการเป็นผู้จัดการดำเนินการให้พนักงานได้มีกิจกรรมการออกกำลังกาย

การออกกำลังกาย หมายถึง การที่พนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก มีการเคลื่อนไหวร่างกายอย่างมีแบบแผนเพื่อสุขภาพอย่างน้อยครั้งละ 30 นาที และสัปดาห์ละอย่างน้อย 3 ครั้ง โดยเฉพาะการออกกำลังกายด้วยการเดิน การแกว่งแขน การบริหารร่างกาย และการออกกำลังกายแบบแอโรบิกอย่างใดอย่างหนึ่ง

การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกที่คาดการณ์ถึงผลดีของการออกกำลังกายที่มีผลต่อภาวะสุขภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้สึกที่คาดว่ามีความยากลำบาก ความไม่สะดวก หรือขัดขวางต่อความตั้งใจที่จะออกกำลังกายทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย หมายถึง ความเชื่อของพนักงานในความสามารถของตนเองที่จะมีพฤติกรรมการออกกำลังกายที่ดีที่จะดำเนินการส่งเสริมสุขภาพของตนเอง ได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งสถานการณ์นั้นเป็นผลที่เกิดจากสภาพด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม

การวางแผน หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจเตรียมการล่วงหน้า เพื่อกำหนดแนวทางในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ

การปฏิบัติ หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับกลวิธีที่จะทำให้การวางแผนไปสู่การใช้ได้จริงในการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ

การประเมินผล หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบผลที่เกิดขึ้นจากการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่พนักงานในสถานประกอบการได้รับความรู้ผ่านทางช่องทาง หรือวิธีการที่สถานประกอบการจัดให้ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย

การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่พนักงานในสถานประกอบการได้รับการช่วยเหลือให้สนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพให้มีกิจกรรมการออกกำลังกายในสถานประกอบการ

พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก
สถานประกอบการ หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

ปัญหาการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ หมายถึง ความรู้สึกและความคิดเห็นที่เกิดขึ้นว่าเป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่เป็นอุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ ได้แก่ ปัญหาด้านช่วงเวลาในการออกกำลังกาย ปัญหาด้านการสนับสนุนจากสถานประกอบการ

ความต้องการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ หมายถึง ความรู้สึกและความคิดที่เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองต่อการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ โดยได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการส่งเสริมให้พนักงานในสถานประกอบการมีการออกกำลังกาย

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาสภาพการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ และเพื่อสร้างแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ซึ่งในบทนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูล และฐานการคิดในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพเพื่อการส่งเสริมการออกกำลังกาย
2. การส่งเสริมสุขภาพประชากรวัยทำงาน
3. แนวคิดการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพเพื่อสนับสนุนส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ
4. แนวคิดการออกกำลังกาย
5. แนวคิดของเพนเดอร์ในการส่งเสริมการออกกำลังกาย
6. แนวคิดแบบจำลอง PRECEDE-PROCEED Model ในการส่งเสริมการออกกำลังกาย
7. แนวคิดการจัดการในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ
8. องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

แนวคิดเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพเพื่อการส่งเสริมการออกกำลังกาย

1. ความหมายและความสำคัญที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ

การส่งเสริมสุขภาพเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญต่อสถานประกอบการ มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย เช่นสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้ใช้คำว่า “สร้างเสริมสุขภาพ” แทนคำว่า “การส่งเสริมสุขภาพ” เพื่อให้มีความหมายที่กว้างและครอบคลุมยิ่งขึ้น และคำนี้ได้ปรากฏในพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ พ.ศ. 2542 โดยให้ความหมายว่า การสร้างเสริมสุขภาพ คือ การใด ๆ ที่มุ่งกระทำเพื่อสร้างเสริมให้บุคคลมีสุขภาวะทางกาย จิต และสังคม

โดยการสนับสนุนพฤติกรรมของบุคคล สภาพสังคม และสภาพแวดล้อมที่จะนำไปสู่การมีร่างกายแข็งแรงสภาพจิตใจที่สมบูรณ์ อายุยืนยาว และคุณภาพชีวิตที่ดี (อำพล จินดาวัฒนะ, 2548)

การส่งเสริมสุขภาพจึงต้องอาศัยศาสตร์ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์และศิลปะมาใช้ในการช่วยให้คนเปลี่ยนวิถีชีวิตไปสู่ที่ดีที่สุด เป็นกระบวนการที่สนับสนุนทางด้านสุขภาพของบุคคลแต่ละคน ครอบครัว ชุมชน และรัฐ เป็นการสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติ มีผลทำให้บุคคลเพิ่มความสามารถในการควบคุมดูแล และพัฒนาสุขภาพของตนเอง เพื่อช่วยเพิ่มระดับความผาสุกและบรรลุความสำเร็จเป้าหมายในชีวิตของบุคคล ชุมชน และสังคม จะเห็นได้ว่าการส่งเสริมสุขภาพช่วยเน้นความพยายามกระทำให้คนมีสุขภาพที่ดี โดยมุ่งเน้นการกระทำเชิงบวก (O' Donnel, 1994; Kreuter & Dwore, 1994; WHO, 1986; Pender, 1990)

2. กลยุทธ์ในการส่งเสริมสุขภาพ

การกำหนดกลยุทธ์ในการส่งเสริมสุขภาพเป็นการกำหนดแนวทางเพื่อการดำเนินการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งในศตวรรษที่ 19 เป็นช่วงการพัฒนาทางด้านวิทยาการระบาด ซึ่งจะมุ่งเน้นที่จะใช้ความรู้วิชาการด้านวิทยาการระบาดของโรคมาระบาดกับงานสาธารณสุข แต่อัตราการเกิดโรคและอัตราการตายของประชากรลดลงในช่วงศตวรรษที่ 19 ส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะประเทศในแถบยุโรปและอเมริกาเหนือ (Green & Kreuter, 1991) การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นผลจากการมีกฎหมาย และการปฏิรูปทางสังคมเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย อาหาร สภาพการทำงาน รวมทั้งการเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพผ่านทางเอกสารสิ่งพิมพ์ หน่วยงานเอกชน และกิจกรรมอื่น ๆ ของสังคม ในปี ค.ศ. 1986 การประชุมระหว่างประเทศเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ จัดขึ้นครั้งแรกที่เมืองออตตาวา ประเทศแคนาดา ที่ประชุมได้ออกกฎบัตรออตตาวา (Ottawa charter for health promotion) ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุสุขภาพดีถ้วนหน้า ปี พ.ศ. 2543 การประชุมครั้งนี้เป็นที่มาของนโยบายด้านการสร้างเสริมสุขภาพของหลายประเทศ สะท้อนให้เห็นถึงความเคลื่อนไหวในวงการสาธารณสุขทั่วโลก (WHO, 1986) กฎบัตรออตตาวาได้กำหนดกลยุทธ์ และการดำเนินการเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย การชี้นำ การเพิ่มความสามารถ การใกล้ชิด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การชี้นำ (Advocate) เป็นการให้ข้อมูลข่าวสารแก่สาธารณชน เพื่อสร้างกระแสทางสังคม และสร้างแรงกดดันให้แก่ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจได้กำหนดนโยบายในเรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ

2. การเพิ่มความสามารถ (Enable) เป็นการดำเนินการเพื่อให้ประชาชนได้ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อให้มีสุขภาพที่ดี โดยกำหนดให้มีสิ่งแวดล้อมที่สร้างเสริมสุขภาพ ประชาชนได้รับข้อมูลอย่างทั่วถึง การสื่อสารสุขภาพจึงมีความสำคัญ เป็นการศึกษาและใช้กลยุทธ์

ของศาสตร์ด้านการสื่อสารในงานสุขภาพ โดยนำเสนอข้อมูลการเผยแพร่ข่าวสารความรู้ด้านสุขภาพผ่านสื่อต่าง ๆ ให้ประชาชนทั่วไปหรือกลุ่มเป้าหมายได้รับรู้ สนใจ ตระหนัก เกิดจิตสำนึก ในการปฏิบัติตนด้านสุขภาพ (วาสนา จันทรสว่าง, 2548) สื่อประสมเป็นเทคโนโลยีชนิดหนึ่งที่น่ามาใช้ในการสื่อสารสุขภาพได้ เพราะสื่อประสมจะช่วยให้ผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้สามารถเรียนรู้ได้เร็ว และจะทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดีกว่าใช้สื่ออย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว (ยุพิน พิพิธกุล และอรพรรณ ดันบรรจง, 2530) และจากการศึกษาวิจัยพฤติกรรมกรรมการออกกำลังกายของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร ได้มีข้อเสนอแนะว่า การใช้การสื่อสารประชาสัมพันธ์และการให้ข้อมูลข่าวสารผ่านสื่อต่าง ๆ เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานออกกำลังกาย (สุพรรณิ ภาวีละ, มณฑา เก่งกาพานิช, ธราดล เก่งกาพานิช และศรีธัญญา เบญกุล, 2556) จนทำให้พนักงานเกิดทักษะและนำมาใช้ในการดำเนินชีวิต และมีโอกาสเลือกทางเลือกที่มีคุณภาพเพื่อสุขภาพ ทั้งนี้ประชาชนจะต้องสามารถควบคุมสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ได้

3. การไกล่เกลี่ย (Medicate) เป็นสื่อกลางในการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์และสาธารณสุข หน่วยงานด้านเศรษฐกิจสังคม สื่อมวลชน ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้เกิดการมีสุขภาพที่ดีของประชาชนยุทธศาสตร์การส่งเสริมสุขภาพ (Health promotion strategy)

กฎบัตรการสร้างเสริมสุขภาพ

กฎบัตรการสร้างเสริมสุขภาพที่นำมาใช้อย่างแพร่หลาย คือ กฎบัตรอตตาวาขยายความของการสร้างเสริมสุขภาพ เป็นกระบวนการของการเพิ่มสมรรถนะให้คนสามารถควบคุมปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสุขภาพและเป็นผลให้บุคคลมีสุขภาพดีสามารถควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมรวมไปถึงการปรับสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดี ซึ่งมีสาระสำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ การเสริมสร้างกิจกรรมชุมชนให้เข้มแข็ง การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล การปรับเปลี่ยนบริการสาธารณสุข (WHO, 1986) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ (Build healthy public policy) นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ เกี่ยวข้องกับกฎหมาย มาตรการทางเศรษฐกิจ การเงินการคลัง การเก็บภาษี รวมทั้งการจัดตั้งองค์กรที่แน่ชัดเพื่อรับผิดชอบ นโยบายมีส่วนสำคัญช่วยผลักดันให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพทุกระดับ

2. การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Create supportive environment) การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้คนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ง่ายขึ้น ทำให้เกิดทางเลือกที่มีผลดีต่อสุขภาพ และเป็นทางเลือกที่ง่ายกว่า (Nutbeam, 1998) อาจช่วยให้เกิดการ

เปลี่ยนพฤติกรรมได้ง่ายกว่าการดำเนินงานโดยตรงกับพฤติกรรมของบุคคล (Skinner, 2002) ซึ่งมีความหมายใน 2 นัยยะ คือการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในระดับชุมชน ระดับประเทศและระดับโลก เนื่องจากสมคูลของธรรมชาติย่อมมีผลโดยตรงต่อการมีสุขภาพดีของมนุษย์ ส่วนในอีกนัยยะหนึ่ง คือการจัดสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการดำเนินชีวิตการทำงาน การใช้เวลาว่างโดยการสร้างสังคมที่มีสุขภาพดี (Healthy society) การสร้างเมืองที่มีสุขภาพดี (Healthy city) การจัดที่ทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ (Healthy workplace) และการทำสถานประกอบการให้เป็นสถานประกอบการสร้างเสริมสุขภาพ

3. การเสริมสร้างกิจกรรมชุมชนให้เข้มแข็ง (Strengthen community action) หัวใจสำคัญของการเพิ่มความสามารถของชุมชนในการทำให้เกิดการสร้างเสริมสุขภาพ คือ การสร้างพลังอำนาจให้กับชุมชนให้ชุมชนสามารถควบคุมการปฏิบัติงานและเป้าหมายของชุมชนเองได้ ซึ่งหมายถึงว่าชุมชนจะต้องได้รับข้อมูลข่าวสาร โอกาสในการเรียนรู้เกี่ยวกับสุขภาพ และการสนับสนุนทางการเงินอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

4. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล (Develop personal skills) การสร้างเสริมสุขภาพ ควรช่วยให้บุคคลและสังคมเกิดการพัฒนา ช่วยให้เกิดความรู้และทักษะเพื่อใช้ในการในการดำรงชีวิต (Life skills) ซึ่งเป็นทางเลือกหนึ่งสำหรับการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลของสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูส่งออกที่จะควบคุมสุขภาพของตนเองและควบคุมสิ่งแวดล้อมซึ่งส่งผลต่อสุขภาพ

5. การปรับเปลี่ยนบริการสาธารณสุข (Reorient health services) การปรับเปลี่ยนระบบการบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุข ให้เป็นลักษณะการผสมผสานและองค์รวม (Health care service system re-orientation) เน้นกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพใน 4 มิติของงานสร้างเสริมสุขภาพ ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งเป็นมิติของการพัฒนาสุขภาพ มิติของการสร้างเสริมสุขภาพในวัยต่าง ๆ มิติของพื้นที่เป้าหมาย และมิติของกลยุทธ์ในการสร้างเสริมสุขภาพ

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมการออกกำลังกายการ เป็นกระบวนการที่สนับสนุนให้บุคคลเกิดการปฏิบัติตน ที่ส่งผลทำให้บุคคลเพิ่มความสามารถในการควบคุมดูแล และพัฒนาสุขภาพของตนเอง โดยใช้กลยุทธ์ ได้แก่ การชี้แนะ การเพิ่มความสามารถ การใกล้ชิด โดยองค์ประกอบการของการส่งเสริมการออกกำลังกายประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ การเสริมสร้างกิจกรรมชุมชนให้เข้มแข็ง การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล การปรับเปลี่ยนบริการสาธารณสุข ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานในสถานประกอบการมีการออกกำลังกายมากขึ้น และมีการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

การส่งเสริมสุขภาพประชากรวัยทำงาน

การส่งเสริมสุขภาพประชากรวัยทำงานสามารถดำเนินการได้ทั้งระดับบุคคลและระดับองค์กร เพื่อส่งเสริมสุขภาพให้มีความแข็งแรงและเป็นกำลังที่สำคัญในการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ระดับบุคคล ส่งเสริมให้ประชากรวัยทำงานในระดับบุคคลมีความเข้าใจในการสร้างเสริมสุขภาพของตนเอง มีความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงบทบาท สามารถปรับตัวได้กับบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป หรือกับบทบาทที่เพิ่มขึ้น สร้างเสริมความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย นั้น ควรให้ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายที่เกิดขึ้น สาเหตุ อาการและอาการแสดง การคงไว้ซึ่งความสมบูรณ์แข็งแรงร่างกาย โดยการส่งเสริมการมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม สนับสนุนให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี โดยตรวจสุขภาพที่จำเป็น การป้องกันโรคโดยรับวัคซีนที่จำเป็น ควรส่งเสริมให้บุคคลมีการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตน และในส่วนที่สัมพันธ์กับคนอื่น ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเป็นผู้สูงอายุ (อาภาพร เผ่าวัฒนา, สุรินทร กลัมพากร, สุณีย์ ละกะปิ่น, ขวัญใจ อำนาจสัตย์เชื้อ, 2555)

2. ระดับองค์กร เนื่องจากประชากรวัยทำงานใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่ในสถานที่ทำงาน จะต้องสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้องในสถานที่ทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อแบบแผนการดำเนินชีวิตและสุขภาพของประชากรวัยทำงาน สถานที่ทำงานจึงเปรียบเสมือนลักษณะของชุมชนที่เหมาะสมในการสร้างเสริมสุขภาพให้ประชากรวัยทำงาน นอกจากนี้ประชากรวัยทำงานยังมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันที่เป็นปัจจัยเสริมในการดำเนินโครงการสร้างเสริมสุขภาพในหลาย ๆ ด้าน เช่น ประชากรวัยทำงานในประเภทของงานเดียวกันจะมีความคล้ายคลึงกันในพื้นฐานการศึกษา วัฒนธรรม และปัจจัยเสริมทางด้านสุขภาพที่คล้ายคลึงกันทำให้การค้นหาปัญหา สาเหตุ และแนวทางแก้ไข สามารถทำได้ง่ายกว่าการดำเนินงานในชุมชนทั่วไป นอกจากนี้ยังมีความพร้อมในด้านทรัพยากร และการจัดการอยู่เดิม

แนวทางในการจัดทำโครงการสร้างเสริมสุขภาพประชากรวัยทำงานสามารถทำได้ในหลากหลายรูปแบบ แต่การดำเนินงานในระดับองค์กร ควรกำหนดให้มีกิจกรรมในทั้ง 3 ระดับของการสร้างเสริมสุขภาพ ได้แก่การสร้างตระหนักรู้ให้ทุกคนเห็นคุณค่า และความสำคัญของการมีภาวะสุขภาพ การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต และสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (อาภาพร เผ่าวัฒนา, สุรินทร กลัมพากร, สุณีย์ ละกะปิ่น และขวัญใจ อำนาจสัตย์เชื้อ, 2555) มีรายละเอียดดังนี้

ระดับที่ 1 การสร้างความตระหนักรู้ให้ทุกคนเห็นคุณค่า และความสำคัญของการมีภาวะสุขภาพ เป็นการสร้างความสนใจและความตื่นตัวด้านการสร้างเสริมสุขภาพในประชากรวัยทำงานกลุ่มเป้าหมาย โดยการจัดกิจกรรมรณรงค์ด้านสุขภาพในวันสำคัญ การเผยแพร่ส่งจดหมายข่าว

ไปสเตอร์ แผ่นพับ และการสัมมนา เป็นต้น ซึ่งอาจจะมีผลเพียงเล็กน้อยและชั่วคราวในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การมีสุขภาวะ เพราะการดำเนินการในระยะสั้น ๆ และมีได้ทำให้เกิดทักษะในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แต่เป็นการกระตุ้นเตือนและเตรียมประชากรวัยทำงานกลุ่มเป้าหมายให้เข้าร่วมกิจกรรมปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต

ระดับที่ 2 การปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต เป็นการให้คำแนะนำ ฝึกฝนให้ประชากรวัยทำงานกลุ่มเป้าหมายเกิดทักษะ และเอาชนะอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม พร้อมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจในการดำรงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้ในระยะยาว

ระดับที่ 3 สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ เป็นการสร้างสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และสังคม ที่เอื้ออำนวยให้ประชากรวัยทำงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่ทิศทางที่พึงประสงค์ได้ง่ายยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถดำรงพฤติกรรมที่พึงประสงค์นั้นได้อย่างยั่งยืน

การที่พนักงานมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องเหมาะสมยังส่งผลถึงผลผลิตของหน่วยงาน เป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการ ที่มีประสิทธิภาพ ตามที่ Pender (1987) ได้ระบุข้อดีของการส่งเสริมสุขภาพในที่ทำงานว่า จะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่สนับสนุนและก่อให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสุขภาพในตนเองของพนักงาน และการส่งเสริมสุขภาพเป็นการเอื้อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ จึงช่วยคุ้มครองทุนทางสุขภาพที่สถานประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบ ช่วยให้พนักงานสามารถรักษาสมดุลของสภาพจิตใจ และปรับตัวได้อย่างเหมาะสม มีพลังในการต่อสู้กับชีวิต พนักงานมีการปฏิบัติในชีวิตประจำวันอย่างต่อเนื่องจะช่วยลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคที่ป้องกันได้ และสร้างเสริมภาวะสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคมอันจะนำไปสู่การมีศักยภาพสูงสุดของพนักงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้มากยิ่งขึ้น และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อพนักงานคนอื่น ๆ ในการสร้างเสริมสุขภาพต่อไป

แนวคิดการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพเพื่อสนับสนุนการส่งเสริมออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

แนวคิดการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพเพื่อสนับสนุนการส่งเสริมออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ มีแนวทางที่หลากหลายผู้วิจัยขอยกตัวอย่าง ผลการศึกษาขององค์การอนามัยโลก (พ.ศ. 2533-2534) พบว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งและมีลักษณะเฉพาะ คือ พนักงานนอกจากจะมีปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพที่เกิดจากการดำเนินชีวิตทั่วไปเหมือนกับกลุ่มเป้าหมายอื่นแล้ว ยังมีปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพที่เกิดจากการทำงานอีกด้วย ดังนั้นการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ต้องดำเนินงานอาชีวอนามัย

และความปลอดภัยในการประกอบอาชีพควบคู่ไปกับมาตรการที่ใช้กับคนทั่วไป จึงจะสามารถทำให้การส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการมีประสิทธิภาพและยั่งยืน จึงเป็นที่มาขององค์การอนามัยโลกได้กำหนดมาตรการที่จะนำไปสู่การส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ เพื่อเป็นแนวทางให้ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานในเรื่องนี้ โดยได้กำหนดความหมายและขอบเขตการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการดังนี้

การส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในการยกระดับการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน โดยพัฒนาปรับปรุงสิ่งแวดล้อมทั้งกายภาพ จิตวิทยา สังคม องค์กรและเศรษฐกิจ การสร้างพลังและเพิ่มศักยภาพแก่คนทำงาน มีองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินงานอยู่ 4 ประการ คือ การส่งเสริมสุขภาพ การดำเนินงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การจัดการทรัพยากรบุคคล การพัฒนาแบบยั่งยืนโดยมีเป้าหมาย คือ การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน (อ่าพล จินดาวัฒน์, สุรเกียรติ อชานุภาพ และสุรณี พิพัฒน์โรจนกมล, 2550)

ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยช่วยส่งผลให้ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ช่วยลดการลาป่วย ลดผลกระทบจากการลาป่วย ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ช่วยสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น และทำให้พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ทำให้มีความสุขกายสบายใจ มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี มีความรู้ในการส่งเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงานและสามารถนำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัวและชุมชนได้อีกทางหนึ่ง ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการยังมีประโยชน์ต่อสังคมประเทศชาติ ทำให้ได้องค์กรที่มีคุณภาพเป็นแบบอย่างที่ดี องค์กรมีการเจริญเติบโตสร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ช่วยลดภาระของภาครัฐในการจักษุสัทธิการรักษาโรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ และสร้างประเทศชาติให้มีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ (มานิตย์ ประพัทธ์ศิลป์, 2547)

การดำเนินการส่งเสริมสุขภาพภาพในสถานประกอบการ ทุกคนจะต้องร่วมมือกันไม่ว่าจะเป็นเจ้าของโรงงาน ผู้จัดการ และผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่าย เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จและเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีสูงสุดของทุกคน กระบวนการดำเนินการนั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญในการดำเนินงานอยู่ 4 ประการ คือ การส่งเสริมสุขภาพ การดำเนินงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การจัดการทรัพยากรบุคคล การพัฒนาแบบยั่งยืนโดยมีเป้าหมายคือการมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของคนทำงาน และการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจน

ส่งผลถึงประโยชน์ต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ (อำพล จินดาวัฒนะ, สุรเกียรติ์ อาชานุภาพ และสุรณี พิพัฒน์โรจนกมล, 2550)

จากการสำรวจกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ของ Fieldings and Piserehia (1989) ได้สรุปกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพที่สถานประกอบการได้จัดกิจกรรมให้พนักงาน พบว่า เกือบ 2 ใน 3 ของสถานประกอบการที่มีพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป มีการจัดการกิจกรรมสุขภาพดังนี้ การควบคุมการสูบบุหรี่ ร้อยละ 35.6 การประเมินความเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพ ร้อยละ 29.5 การป้องกันและดูแลสุขภาพของหลัง 28.5 การจัดการความเครียด 26.6 การออกกำลังกายและสมรรถภาพ ร้อยละ 22.1 การป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ร้อยละ 19.8 การใช้ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการ ร้อยละ 16.8 การควบคุมความดันโลหิต ร้อยละ 16.5 การควบคุมน้ำหนัก ร้อยละ 14.7

กล่าวโดยสรุป การส่งเสริมสุขภาพสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ กิจกรรมที่ใช้ในการดำเนินการครอบคลุมทั้งทางด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ สังคม จะช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะเมื่อผสมผสานอยู่ในวิถีชีวิต เป็นการยกระดับความเป็นอยู่ที่ดี และการมีสุขภาพที่ดีนั้นสามารถประเมินได้จากการปฏิบัติแบบแผนการดำเนินชีวิตที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรม 6 ด้าน คือ โภชนาการ ความรับผิดชอบต่อสุขภาพ การมีกิจกรรมทางกาย สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การจัดการกับความเครียด และการพัฒนาทางจิตวิญญาณ ตามลำดับ

แนวคิดการออกกำลังกาย

การออกกำลังกายเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญที่มีผลทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง ทั้งสภาพร่างกายและจิตใจ ซึ่งมีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลากหลาย ตัวอย่างเช่น สุขชาติ โสมประยูร (2542) ได้ให้ความหมายว่า การออกกำลังกายเป็นการออกแรงเพื่อกิจกรรมทางร่างกายในทุก ๆ ซึ่งการกีฬาแห่งประเทศไทย (2544) ได้ให้ความหมาย การออกกำลังกาย หมายถึง การทำให้มีการเคลื่อนไหวของร่างกาย โดยใช้กิจกรรมใดก็ได้ ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะสามารถช่วยพัฒนาคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะช่วยพัฒนาให้มีร่างกายแข็งแรงพละนาถายสมบรูณ์ มีสุขภาพจิตที่ดี สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพิ่มพูนสติปัญญาช่วยเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่ง ลักษณะไม่ว่าจะเป็นการเล่นกีฬาหรือการทำงานใด ๆ ไม่ว่าจะเป็กิจกรรมที่สมัครใจหรือฝืนใจและไม่ว่ากิจกรรมนั้น ๆ จะทำเป็นอาชีพหรือสมัครเล่น และการออกกำลังกายที่คินั้นจำเป็นจะต้องออกแรงให้มากพอจนรู้สึกเหนื่อย เพื่อให้ร่างกายเกิดการเคลื่อนไหวหรือบางครั้งอาจจะอยู่กับที่ก็ตาม ซึ่งเป็นผลทำให้หัวใจเต้นเร็วขึ้นกว่าปกติ ซึ่งแตกต่างจากการออกกำลังกายเพียงบางส่วนของร่างกายจะทำให้ได้ประโยชน์น้อย เพราะหัวใจทำงานไม่หนักพอ ซึ่พจรจึงไม่เต้นเร็วกว่าปกติเท่าที่ควร นอกจากนี้การออกกำลังกายจะต้องกระทำให้เป็นแบบ

แผนและมีการกระทำเป็นประจำ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมและคงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดีที่สุดและนำไปสู่สมรรถภาพร่างกาย (ACSM, 1998)

หลักการออกกำลังกาย

การออกกำลังกายเป็นการพัฒนาสุขภาพ และสมรรถภาพทางกาย ซึ่งคงไว้ซึ่งความแข็งแรงของร่างกาย หลักการออกกำลังกายจึงต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ และนำมาใช้ เพื่อพัฒนาสุขภาพ และสมรรถภาพทางกายไว้ ซึ่งประกอบด้วย ความหนักของการออกกำลังกาย ระยะเวลาของการออกกำลังกาย ความถี่ของการออกกำลังกาย (สำนักพัฒนาการพลศึกษาสุขภาพและนันทนาการ, 2545) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความหนักของการออกกำลังกาย การออกกำลังกายที่หนักมากขึ้นจะช่วยเพิ่มสมรรถภาพทางกาย ซึ่งสามารถทราบระดับความหนักเบาของการออกกำลังกายได้ โดยวิธีการออกกำลังกายที่ทำให้อัตราการชีพจรเพิ่มขึ้น ถึงชีพจรเป้าหมายที่ 60-80 เปอร์เซ็นต์ของอัตราการชีพจรสูงสุด สามารถคำนวณได้จากชีพจรขณะพัก คือ อัตราการเต้นของหัวใจขณะที่ร่างกายผ่อนคลายใน 1 นาที และชีพจรสูงสุด คือ อัตราการเต้นของหัวใจสูงสุดใน 1 นาที หรือคำนวณได้จากสูตร = $220 - \text{อายุ (ปี)}$ จะได้ชีพจรเป้าหมาย คือ อัตราการเต้นของหัวใจใน 1 นาที ที่เรากำหนดไว้เพื่อการออกกำลังกายตามความต้องการ

2. ระยะเวลาของการออกกำลังกาย การออกกำลังกายที่นานมากขึ้น จะช่วยเพิ่มสมรรถภาพทางกาย การออกกำลังกายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบหายใจ ระบบไหลเวียนโลหิต ต้องการออกกำลังกายให้อัตราชีพจรบรรลุตามเป้าหมาย (60-80%) เป็นเวลาอย่างน้อย 20 นาที

3. ความถี่ของการออกกำลังกาย การออกกำลังกายที่บ่อยครั้งมากขึ้น จะช่วยเพิ่มสมรรถภาพทางกายการออกกำลังกายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบหายใจ ระบบไหลเวียนโลหิต และพัฒนาความอ่อนตัวควรออกกำลังกายอย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ และถ้าต้องการเพิ่มความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ ต้องให้กล้ามเนื้อทำงาน หดตัว เขยียดตัว หรือเกร็งตัวติดต่อกัน ควรกระทำวันเว้นวัน ปริมาณในการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพรวมระยะเวลาที่ออกกำลังกายติดต่อกันทั้งสิ้นอย่างน้อย 20-30 นาที ต่อวัน

นอกจากนี้การออกกำลังกายยังแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 เป็นระยะอบอุ่นร่างกาย ใช้เวลาประมาณ 5 นาที ด้วยวิธีการบริหารร่วมกับยืดเหยียด เพื่อยืดกล้ามเนื้อ เสริมสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ และความอ่อนตัวของข้อต่อ ระยะที่ 2 เป็นระยะฝึกฝนร่างกายใช้เวลาประมาณ 10-30 นาที เพื่อบริหารความอดทนของปอด หัวใจ และระบบไหลเวียนเลือด ส่วนระยะที่ 3 เป็นระยะผ่อนคลายร่างกาย ใช้เวลาประมาณ 5 นาที เพื่อยืดกล้ามเนื้อและ

ความอ่อนตัวของข้อต่อ

สำหรับการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของวิทยาลัยเวชศาสตร์การกีฬาสหรัฐอเมริกา (The American College of Sport Medicine: ACSM, 1998) กล่าวว่า การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพเป็นการพัฒนาความสามารถในการกระทำเพื่อสมรรถภาพทางกายภายหลังการฝึกฝน ซึ่งจะส่งผลทำให้ร่างกายมีความสามารถในการใช้ออกซิเจนสูงสุดหรือมีสมรรถภาพหัวใจดี ดังนั้น การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่ก่อให้เกิดผลดีนั้นไปประกอบด้วย ความต่อเนื่อง คือ การออกกำลังกายให้ติดต่อกันอย่างน้อย 20-60 นาที ความแรง คือ การออกกำลังกายด้วยความแรงระดับปานกลางถึงหนักหรือออกแรงมากกว่าปกติ เพื่อให้อัตราการเต้นของหัวใจสูงถึงร้อยละ 60-90 เพื่อความสามารถในการใช้ออกซิเจน ร้อยละ 50-85 และความถี่ คือ การออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน

กล่าวโดยสรุป การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพมีหลักการคือ การออกกำลังกายติดต่อกันอย่างน้อย 20-60 นาที ออกกำลังกายด้วยความแรงระดับปานกลางถึงหนักหรือออกแรงมากกว่าปกติ เพื่อให้อัตราการเต้นของหัวใจสูงถึงร้อยละ 60-90 และความถี่ของการออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน แต่การออกกำลังกายสำหรับผู้ที่มีผู้ป่วยและในการฟื้นฟูสมรรถภาพทางกายนั้น รูปแบบ ความหนัก ระยะเวลา ความถี่ของการออกกำลังกาย ขึ้นอยู่กับโรคที่ตัวเองประสบอยู่ ดังเช่นศึกษาของ การ อริสรา สุขวังณี (2557) ที่ใช้หลักการออกกำลังกายลดระดับน้ำตาลในเลือดสำหรับผู้สูงอายุที่ป่วยโรคเบาหวาน มีหลักการออกกำลังกายโดยใช้รูปแบบทำออกกำลังกายเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นของกล้ามเนื้อและข้อ ระยะเวลาที่ใช้ในการออกกำลังกายให้ติดต่อกัน 15 นาที และความถี่ของการออกกำลังกายสัปดาห์ละ 3 วัน

ประเภทของการออกกำลังกาย

การออกกำลังกายที่จะทำให้เกิดความสมบูรณ์ของร่างกายจริง ควรมีการออกกำลังกายแบบผสมผสานกันแต่ละประเภท ซึ่งมีผลต่อร่างกายคือ ทำให้เกิดความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ ความยืดหยุ่นของกล้ามเนื้อและข้อต่อต่าง ๆ และสมรรถภาพการทำงานของปอดและหัวใจ (ACSM, 1998) ประเภทของการออกกำลังกายมีนักวิชาการหลายท่าน ได้จัดและแบ่งประเภทของการออกกำลังกายซึ่งมีความหลากหลาย ดังนั้นการเลือกประเภทของการออกกำลังกาย จึงขึ้นอยู่กับเป้าหมายของผู้ออกกำลังกายเป็นหลัก ในการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงขอสรุปประเภทของการออกกำลังกาย ซึ่งประกอบด้วย การออกกำลังกายที่ส่งผลต่อการเพิ่มความแข็งแรงและความทนทานของกล้ามเนื้อ และการออกกำลังกายที่ช่วยเพิ่มสมรรถภาพปอดและหัวใจ (กระทรวงสาธารณสุข, 2541; อารมณีย์ สนานนท์ และคณะ, 2548; เจริญ กระจวนรัตน์, 2550; ธีระศักดิ์ อาภาวัฒนาสกุล, 2552; ปิยะนุช (วงษ์วานิช) รักพานิชนิษฐ์, 2550; Simpson, 1986)

โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การออกกำลังกายเพื่อเพิ่มความแข็งแรงและความทนทานของกล้ามเนื้อ ประกอบด้วย การออกกำลังกายโดยเกร็งกล้ามเนื้อ การออกกำลังกายที่กล้ามเนื้อมีการเคลื่อนไหว การออกกำลังกายเพื่อความอ่อนตัว โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การออกกำลังกายโดยเกร็งกล้ามเนื้อ ไม่มีการเคลื่อนไหวส่วนใด ๆ ของร่างกาย (Isometric exercise) หรือฝึกแบบไม่เคลื่อนไหว (Isometric training) เกี่ยวข้องกับการหดเกร็งของกล้ามเนื้อโดยไม่มีการเคลื่อนไหวส่วนใด ๆ ของร่างกาย หรือเป็นแรงกด แรงดัน ดึง ที่กระทำ สิ่งของอยู่กับที่ เช่น คั้นกำแพง หรือใช้มือทั้งสองข้างดันหรือใช้อุปกรณ์เชือก การฝึกความแข็งแรงแบบไม่เคลื่อนไหวที่นั้นต้องออกแรงเกร็งให้มากที่สุดโดยเกร็งค้างไว้

1.2 การออกกำลังกายที่กล้ามเนื้อมีการเคลื่อนไหว (Isotonic exercise) หรือฝึกแบบเคลื่อนไหว (Dynamic) เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงความยาวของกล้ามเนื้อ มีการหดตัวของกล้ามเนื้อแบบสั้นเข้า และกล้ามเนื้อหดแบบยืดออก เช่น การยกน้ำหนัก บาร์เบลดัมเบล เป็นต้น

1.3 การออกกำลังกายเพื่อความอ่อนตัว เป็นการเคลื่อนไหวของข้อต่ออย่างอิสระ ตลอดช่วงการเคลื่อนไหวโดยปราศจากความตึงจนเกินไปของกล้ามเนื้อและเนื้อเยื่ออื่น ๆ รอบข้อ ต่อ นั้น เป็นการยืดเหยียดกล้ามเนื้อเพื่อความอ่อนตัว ได้แก่การยืดเหยียดแบบค้างไว้ การยืดเหยียดแบบกระตุก การยืดเหยียดกล้ามเนื้อแบบกระตุ้นระบบประสาทกล้ามเนื้อ

2. การออกกำลังกายเพื่อเพิ่มสมรรถภาพปอดและหัวใจ ประกอบด้วย การออกกำลังกายแบบแอโรบิก และ การออกกำลังกายแบบแอนแอโรบิก โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การออกกำลังกายแบบแอโรบิก (Aerobic exercise) เป็นการออกกำลังกายแบบใช้ออกซิเจน และเป็นการออกกำลังกายที่มีการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาที่กำหนดโดย ค่อย ๆ เพิ่มความแข็งแรงมีการใช้ออกซิเจนเพิ่มมากขึ้นทำให้ระบบหัวใจและหลอดเลือดทำหน้าที่ดีขึ้น ซึ่งเหมาะกับกิจกรรมที่เหมาะสมกับความยืดหยุ่นและเพิ่มความแข็งแรงต่อกล้ามเนื้อ กิจกรรม การออกกำลังกายชนิดนี้ประกอบด้วย การเดิน การวิ่ง การว่ายน้ำ การเต้นแอโรบิก รวมทั้ง การออกกำลังกายเพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและการผ่อนคลาย เป็นการออกกำลังกายที่ทำซ้ำ ๆ ด้วยการยืดกล้ามเนื้อและเอ็น ซึ่งได้แก่ การออกกำลังกายแบบโยคะ การรำมวยจีนแบบไทชี่ ไทเก๊ก จี้กง

2.2 การออกกำลังกายแบบแอนแอโรบิก (Anaerobic exercise) เป็นการออกกำลังกายแบบที่มีการใช้ออกซิเจนอย่างไม่สม่ำเสมอ หรือมีการมีการใช้ออกซิเจนในปริมาณมากเป็นพัก ๆ เป็นการใชพลังงานที่สะสมในกล้ามเนื้อ ได้แก่ การวิ่งแบบเหยาะ ๆ วิ่งระยะสั้น ๆ การเล่นเทนนิส การเล่นฟุตบอล เป็นต้น

ประโยชน์ของการออกกำลังกาย

ประโยชน์ที่เกิดจากการออกกำลังกายสม่ำเสมอและเหมาะสม จะมีผลต่อร่างกายและจิตใจทำให้ร่างกายเกิดความแข็งแรงสามารถป้องกัน รักษา ฟันฟูสภาพร่างกายและจิตใจ ซึ่งผลที่เกิดทางด้านร่างกาย ทางด้านอารมณ์และจิตใจ ทางด้านสติปัญญา (คารณีย์ ศรีสวัสดิ์กุล, 2543; มนัส ยอดคำ, 2548; ณรงค์ หนูสอน, 2553; ดำรง กิจกุล, 2547; เสก อภัยรานูเคราะห์, 2545; นฤมล ลีลาวัฒน์, 2553) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ทางด้านร่างกาย การออกกำลังกายช่วยให้อวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย มีการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ร่างกายมีความสมบูรณ์แข็งแรง มีภูมิคุ้มกันโรคและสามารถประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันได้อย่างเต็มที่ ซึ่งผลจากการออกกำลังกายที่มีต่อทางด้านร่างกายทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อระบบไหลเวียนโลหิต ระบบหัวใจ ระบบกล้ามเนื้อ กระดูกแข็ง กระดูกอ่อน เอ็นและข้อต่อต่าง ๆ ปอด โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ระบบไหลเวียนโลหิต การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ทำให้ปริมาณของโลหิตในร่างกายเพิ่มขึ้น ทั้งนี้เพราะขณะออกกำลังกายมีความจำเป็นต้องใช้โลหิตในการรักษา ระดับอุณหภูมิและใช้ออกซิเจนในการสันดาปปริมาณของโลหิต ทำให้ปริมาณของโลหิตแดงมีมากขึ้น เส้นเลือดจึงจำเป็นต้องขยายและหดตัวบ่อยขึ้นการยืดหยุ่นตัวของเส้นเลือดดีขึ้น ซึ่งเป็นการช่วยป้องกันไม่ให้เส้นเลือดแข็งตัวหรือเปราะได้ง่าย ลดภาวะหลอดเลือดแดงและหลอดเลือดดำแข็ง เนื่องจากการออกกำลังกายจะช่วยลดไขมันชนิดเลว (LDL cholesterol) ที่จะไปจับผนังเส้นเลือดทำให้เส้นเลือดแข็ง ลดระดับไขมันในเลือด ลดความดันโลหิต และสามารถนำโลหิตไปเลี้ยงส่วนต่าง ๆ ของกล้ามเนื้อได้มากขึ้นและนอกจากนี้การออกกำลังกายเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้การสะสมกรดแลคติกที่เป็นตัวการที่ทำให้เกิดการเป็นตะคริวที่กล้ามเนื้อเป็นไปได้ช้า และทำให้ร่างกายมีเวลาในการกำจัด กรดแลคติกให้ออกจากกล้ามเนื้อ เป็นผลทำให้เมื่อออกกำลังกายร่างกายจะเหนื่อยช้าลง

การศึกษาของ พรหมวสันต์ ทาโน, ชงชัย เจริญทรัพย์มณี, ชาวุฒิ ปลื้มสำราญ (2552) ที่ศึกษาประโยชน์ของการออกกำลังกายที่มีผลต่อระบบไหลเวียนโลหิต พบว่าการออกกำลังกายมีผลกระตุ้นระบบหายใจและการไหลเวียนโลหิตให้ทำงานอดทนมากขึ้น หัวใจ หลอดเลือดและปอดต้องทำงานหนักและนานพอสำหรับการออกกำลังกาย จึงทำให้ระบบหายใจและระบบไหลเวียนโลหิตดีขึ้น

1.2 ระบบหัวใจ เมื่อร่างกายมีการออกกำลังกายกล้ามเนื้อหัวใจจะทำหน้าที่สูบฉีดโลหิตไปเลี้ยงส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย และถ้าบุคคลมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอจะทำให้กล้ามเนื้อหัวใจแข็งแรง สามารถสูบฉีดโลหิตไปเลี้ยงส่วนต่าง ๆ ของร่างกายในแต่ละครั้งมีปริมาณ

เพิ่มมากขึ้น ซึ่งปริมาณโลหิตที่สูบฉีดในแต่ละครั้งในคนที่ไม่ค่อยออกกำลังกาย ในขณะที่ออกกำลังกายสูงสุดจะมีปริมาณเลือดเพียง 15-20 ลิตร/ นาที แต่ในคนที่ออกกำลังกายเป็นประจำในขณะที่ออกกำลังกายสูงสุดจะมีปริมาณเลือดถึง 35-40 ลิตร/ นาที ทำให้กล้ามเนื้อหัวใจหนาขึ้น มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้ขนาดของหัวใจโตขึ้น และการบีบส่งเลือดแต่ละครั้งได้ปริมาณเพิ่มขึ้น หัวใจจึงทำงานน้อยครั้งลงแต่ได้ปริมาณเลือดต่อนาทีเท่าเดิม ดังเช่นการศึกษาของพรณทิพ แสงสว่าง, โรจณี จินตนาวัฒน์ และกนกพร สุคำวัง (2559) ที่พบว่าการออกกำลังกายสามารถทำให้ความทนทานของหัวใจเพิ่มมากขึ้นและทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่เหน็ดเหนื่อย

1.3 ระบบกล้ามเนื้อ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอจะทำให้กล้ามเนื้อมีความเหนียวและหนามากขึ้น กล้ามเนื้อแข็งแรงและขนาดของกล้ามเนื้อโตขึ้น เพราะมีการเพิ่มขนาดและจำนวนของใยกล้ามเนื้อ ส่งผลให้มีความสามารถในการประกอบกิจกรรมการออกกำลังกายหรือการทำงานต่าง ๆ ได้ดี มีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยไม่เหนื่อยหรือเมื่อยล้า นอกจากนี้จะทำให้ร่างกายที่ผ่านการออกกำลังกายมาแล้วสามารถ กลับเข้าสู่สภาวะปกติได้เร็วกว่าผู้ที่ไม่ออกกำลังกาย ดังเช่นการศึกษาของพรณทิพ แสงสว่าง, โรจณี จินตนาวัฒน์ และกนกพร สุคำวัง (2559) ที่พบว่า การออกกำลังกายมีผลทำให้กล้ามเนื้อความยืดหยุ่นเพิ่มมากขึ้น

1.4 กระดูกแข็ง กระดูกอ่อน เอ็นและข้อต่อต่าง ๆ การออกกำลังกาย จะทำให้เอ็นและข้อต่อต่าง ๆ สามารถยืดและหดตัวได้ดีขึ้น เพราะกระดูกจะถูกดึงถูกบีบจากแรงกล้ามเนื้อ ซึ่งจะช่วยให้กระดูกเจริญทั้งความกว้าง ความใหญ่ ความหนาและเพิ่มขนาดมากขึ้น และข้อต่อก็มีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับงาน มีผลทำให้ร่างกายมีความสามารถในการเคลื่อนไหวได้มากกว่าปกติ ช่วยเพิ่มความหนาแน่นของมวลกระดูก ลดการเกิดภาวะกระดูกพรุน ช่วยชะลอการเสื่อมของกระดูก นอกจากนี้การออกกำลังกายเป็นประจำสามารถช่วยลดอัตราการบาดเจ็บจากการออกกำลังกายและเล่นกีฬาอีกด้วย เพราะองค์ประกอบในการเคลื่อนไหว เช่น กระดูก เอ็น และเอ็นข้อต่อต่าง ๆ มีความแข็งแรงขึ้น หรือถ้าเกิดอุบัติเหตุในการออกกำลังกาย ก็สามารถกลับเข้าสู่สภาวะปกติได้เร็วขึ้นดังเช่นการศึกษาของพรณทิพ แสงสว่าง, โรจณี จินตนาวัฒน์ และกนกพร สุคำวัง (2559) ที่พบว่าการออกกำลังกายมีผลทำให้ กระดูกและเอ็น ข้อต่อมีความยืดหยุ่นเพิ่มมากขึ้น

1.5 ปอด การออกกำลังกายช่วยให้ปอดสามารถบรรจุอากาศได้มากขึ้น เนื่องจากกล้ามเนื้อที่ช่วยในการขยายกระบังลมทำงานได้ดีขึ้น ผลเนื่องมาจาก ขนาดของทรวงอกเพิ่มขึ้น ปอดมีขนาดใหญ่ขึ้นและมีความจุมากขึ้น ช่วยทำให้การแลกเปลี่ยนระหว่างก๊าซออกซิเจน กับก๊าซคาร์บอน ไดออกไซด์ดีขึ้น ดังเช่นการศึกษาของมนต์ชัย โชติดาว, โอภาส ลินเพิ่มสุขสกุล และไถ่อ่อน ชินธเนศ (2552) หทัยรัตน์ สีขำ, วิลลีย์ ภัทโรภาส และราตรี เรืองไทย (2553) วีระศักดิ์

เหมมหาชาติ, จักรพงษ์ ขาวถีน และราตรี เรื่องไทย (2553) และพรรณทิพ แสงสว่าง, โรจน์ จินตนาวัฒน์ และกนกพร สุคำวัง (2559) ที่พบว่า การออกกำลังกายมีผลทำให้สมรรถภาพปอดดีขึ้น

2. ทางด้านอารมณ์และจิตใจ การออกกำลังกายจะทำให้จิตใจร่าเริงแจ่มใส เพราะการออกกำลังกายมีผลต่อการหลั่งสารเอ็นดอร์ฟินส์ ซึ่งมีฤทธิ์คล้ายมอร์ฟินเพิ่มมากขึ้น ทำให้ร่างกายรู้สึกสดชื่นผ่อนคลาย อารมณ์แจ่มใส มีสุขภาพที่ดีที่สามารถเผชิญกับความเครียดได้ดีขึ้น การออกกำลังกายช่วยบรรเทาให้อาการซึมเศร้าดีขึ้น และความเครียดลดลง ซึ่งเป็นผลมาจากการหลั่งสารโดปามีน และซีโรโทนิน จะเห็นได้ว่าผลจากการออกกำลังกายที่มีผลต่ออารมณ์และจิตใจ จะช่วยลดความเครียด ลดความวิตกกังวล การตื่นเต้น ความโกรธ ความกลัว เป็นคนมีเหตุผล สุขุม รอบคอบ รู้จักอดทน อดกลั้น มีสติ สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ ช่วยป้องกันโรคจิตและโรคประสาทได้

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Chu, Buckworth, Kirby et al. (2009) และ Callaghan, Khalil, Morres et al. (2011) ที่พบว่า การออกกำลังกายสามารถลดอาการซึมเศร้าได้ เนื่องจาก การออกกำลังกาย ทำให้การหลั่งสารสื่อประสาทต่าง ๆ ฮอร์โมน เอ็นโดรฟิน โดปามีน และอื่น ๆ ทำงานได้ดีขึ้น รวมถึงระบบต่าง ๆ ในร่างกายก็ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะระบบประสาทและระบบหัวใจและหลอดเลือด เพราะการออกกำลังกายจะกระตุ้นให้เกิดความเครียด (Stress) หรือ ความหนัก (Load) ในระดับหนึ่ง ที่ทำให้ระบบต่าง ๆ รับภาระในการทำงานมากขึ้น จนเกิดการพัฒนามาขึ้น เพื่อให้ภายหลังร่างกายสามารถทำงานภายใต้ความหนักเหล่านั้นได้

3. ทางด้านสติปัญญา การออกกำลังกายทำให้สมองปลอดโปร่ง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดในการหาหนทางเอาชนะคู่แข่งต่อสู้ในเกมส์กีฬา ซึ่งบางครั้งสามารถนำไหวพริบและความคิดสร้างสรรค์ดังกล่าวมาใช้ในการดำเนินชีวิตได้ เพราะการออกกำลังกายร่วมกับคนหมู่มากทำให้เกิดความเข้าใจและเรียนรู้พฤติกรรมผู้อื่นก่อให้เกิดความเอื้อเฟื้อ ความอดกลั้น ความสุขุมรอบคอบ ความมีมนุษยสัมพันธ์ดี เคารพตนเองและสิทธิของผู้อื่น เสียสละ สามารถกล้าแสดงออก เป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี และสามารถอยู่ร่วมกันได้ดี นอกจากนี้การออกกำลังกายที่ส่งผลต่อด้านร่างกาย ด้านอารมณ์และจิตใจ ด้านสติปัญญาและด้านสังคม ส่งผลต่อการมีสุขภาพที่ดีและสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างดี ดังเช่นการศึกษาของ Erickson et al. (2011) ที่พบว่า การออกกำลังกายแบบแอโรบิก ทำให้ขนาดสมองส่วนฮิปโปแคมปัสใหญ่ขึ้นและความจำดีขึ้น

การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการจะส่งเสริมให้พนักงานมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ไม่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ และช่วยให้พนักงานที่มีปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคเนื่องจากการขาดออกกำลังกายกลับสู่ภาวะปกติ ดังนั้นการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการจึงมีความสำคัญที่จะต้องทำให้พนักงานใน

สถานประกอบการมีพฤติกรรมด้านการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานในสถานประกอบการมีแบบแผนในการดำรงชีวิตจะนำมาซึ่งการมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง มีผลผลิตในการทำงานมากขึ้น ลดการขาดงาน ลดการเจ็บป่วย ลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล และเพิ่มระดับความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล ครอบครัวและชุมชน (กระทรวงสาธารณสุข, 2541; อารมณีสานานภู และคณะ, 2548; เจริญ กระบวนรัตน์, 2550; ธีระศักดิ์ อาภาวัฒนาสกุล, 2552; ปิยะนุช (วงษ์วานิช) รักพานิชนิษฐ์, 2550; Simpson, 1986)

การออกกำลังกายมีประโยชน์ส่งผลต่อสุขภาพที่ดี สถานประกอบการขนาดใหญ่และขนาดกลาง ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้สนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานในสถานประกอบการมีการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสถานประกอบการตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ เพราะการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า ทำให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี และประโยชน์ที่เกิดขึ้นไม่ใช่แค่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและส่งเสริมสุขภาพให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีเท่านั้น แต่จะมีผลทำให้อัตราการขาดงานและค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพลดลง ทำให้สถานประกอบการประหยัดงบประมาณรายจ่าย และพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่เพิ่มขึ้น (Robert, 2010)

แนวคิดของเพนเดอร์ในการส่งเสริมการออกกำลังกาย

แนวคิดรูปแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ (Pender's Health Promoting Model) (Pender, 2002) ได้พัฒนามาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social cognitive) และทฤษฎีคุณค่าแห่งความคาดหวัง (Expectancy-value theory) ที่แนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการทางสติปัญญา และการควบคุมพฤติกรรมตนเองจากภายใน ซึ่ง Pender (1987) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยซึ่งมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ปัจจัยด้านการรู้คิดและการรับรู้ ปัจจัยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยน และตัวชี้เนะการกระทำ หลังจากที่น่าแบบจำลองส่งเสริมสุขภาพมาใช้ในการวิจัยและวิเคราะห์งานวิจัย พบว่า ปัจจัยสำคัญทางสุขภาพ การรับรู้ควบคุมสุขภาพ และตัวชี้เนะการกระทำไม่สามารถอธิบายทฤษฎีได้ Pender (1996) จึงได้ปรับรูปแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพใหม่โดยเพิ่มตัวแปรใหม่ 3 ตัวแปรซึ่งตัวแปรที่ปรับเพิ่มได้แก่ การรับรู้อารมณ์ที่จำเพาะต่อสุขภาพ ความมุ่งมั่นต่อแผนการกระทำ และทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการและความชอบของบุคคล ในขณะที่นั้น แล้วมาจัดความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่

ความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ในการส่งเสริมสุขภาพประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ คุณลักษณะของประสบการณ์ของแต่ละบุคคล การรับรู้และอารมณ์ที่จำเพาะต่อ

พฤติกรรม และผลลัพธ์ทางพฤติกรรม ซึ่งแบบจำลองที่ได้ปรับปรุงในปี ค.ศ. 2006 นี้สามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างมโนทัศน์ต่าง ๆ ที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งแนวทางในการสร้างสมมติฐานสำหรับการนำไปทดสอบหรือการทำวิจัยตลอดจนผสมผสานผลงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมโนทัศน์ในแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพ

แบบจำลองส่งเสริมสุขภาพของ Pender (2006) นิยมนำมาใช้อธิบายและทำนายพฤติกรรม การส่งเสริมสุขภาพของบุคคลช่วงวัย เน้นที่ความสามารถของบุคคล และเชื่อว่าพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพเกิดจากแรงจูงใจที่ต้องยกระดับสุขภาพของตนเอง ความเชื่อที่เป็นพื้นฐานของแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพนั้นบุคคลจะต้องแสวงหาภาวะการณ์ของชีวิตที่สร้างสรรค์โดยการแสดงความสามารถด้านสุขภาพที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตน มีความสามารถในการสะท้อนการตระหนักรู้ในตนเองและการประเมินสมรรถนะตนเอง การให้คุณค่าแก่การเจริญเติบโตในทิศทางบวกและพยายามที่จะบรรลุความสำเร็จในการยอมรับความสมดุลระหว่างการเปลี่ยนแปลงกับการมั่นคง การแสวงหาการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งประกอบด้วยกาย จิต สังคม มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพต้องเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งแวดล้อมระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลตลอดช่วงชีวิต และการริเริ่มด้วยตนเองของบุคคลในการสร้างแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

แบบจำลองส่งเสริมสุขภาพของ Pender (2006) มโนทัศน์หลักของแบบจำลองส่งเสริมสุขภาพ องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วย 3 มโนทัศน์หลัก ได้แก่ ประสบการณ์และลักษณะของบุคคล อารมณ์และการคิดที่เฉพาะเจาะจงกับพฤติกรรม และผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมโดยอธิบายปัจจัยที่มีความสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (Pender, 2006) มีรายละเอียดดังนี้

1. ประสบการณ์และลักษณะของบุคคล (Individual characteristics and experiences)

ประสบการณ์และลักษณะของบุคคล ที่มีผลต่อการปฏิบัติพฤติกรรม ในมโนทัศน์หลักนี้เพนเดอร์ได้เสนอ มโนทัศน์ย่อย คือ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง และปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีมโนทัศน์ทั้งสองมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพบางพฤติกรรมหรือในบางกลุ่มประชากรเท่านั้น

1.1 พฤติกรรมที่เกี่ยวข้อง (Prior related behavior)

จากการทบทวนงานวิจัยเรื่องปัจจัยด้านพฤติกรรมนั้น พบว่าพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ตัวทำนายการเกิดพฤติกรรมที่ดีที่สุดตัวหนึ่ง คือ ความถี่ของการปฏิบัติพฤติกรรมที่เหมือนกันกับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ โดยพฤติกรรมที่เคยปฏิบัติในอดีตมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เนื่องจากพฤติกรรมที่เคยปฏิบัติมานั้นได้

กลายเป็นนิสัย (Habit formation) และบุคคลปฏิบัติพฤติกรรมนั้นได้โดยอัตโนมัติโดยอาศัยความตั้งใจเพียงเล็กน้อยก็ปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพได้

1.2 ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) ในแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ปัจจัยด้านชีววิทยา ปัจจัยด้านจิตวิทยา ปัจจัยทางด้านสังคมวัฒนธรรมของบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1.2.1 ปัจจัยด้านชีววิทยา ประกอบด้วยตัวแปร อายุ คำนีมวลกาย เพศ ภาวะหมดระดู ความจุปอด ความแข็งแรงของร่างกาย ความกระฉับกระเฉง และความสมดุลของร่างกาย

1.2.2 ปัจจัยด้านจิตวิทยา ประกอบด้วยตัวแปร ความมีคุณค่าในตนเอง แรงงูใจในตนเอง การรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเอง

1.2.3 ปัจจัยทางด้านสังคมวัฒนธรรมของบุคคล ประกอบด้วยตัวแปร ศัญชาติ เชื้อชาติ วัฒนธรรม การศึกษา และสถานะทางสังคมเศรษฐกิจ

โดยปัจจัยส่วนบุคคลดังกล่าวมีอิทธิพลโดยตรงต่อปัจจัยด้านอารมณ์และการคิดรูู้ที่เฉพาะกับพฤติกรรมและมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ

2. ความคิดและอารมณ์ความรู้สึกต่อพฤติกรรมเฉพาะ (Behavior-specific cognition and affect) เป็นมโนทัศน์หลักในการสร้างกลยุทธ์/ กิจกรรม เพื่อสร้างแรงงูใจให้บุคคลมีการพัฒนาหรือทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองซึ่ง มโนทัศน์นี้ประกอบด้วย 6 มโนทัศน์ ประกอบด้วย การรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติพฤติกรรม การรับรู้อุปสรรคในการปฏิบัติพฤติกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรม อิทธิพลระหว่างบุคคลและอิทธิพลจากสถานการณ์ ดังนี้

2.1 การรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติพฤติกรรม (Perceived benefits of action)

การรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติพฤติกรรมนั้นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งการรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติพฤติกรรมนี้เป็นความเชื่อของบุคคลโดยคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับภายหลังการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพ ซึ่งมโนทัศน์นี้มีพื้นฐานความเชื่อมาจากทฤษฎีความคาดหวัง การให้คุณค่า (Expectancy-value theory) เพราะการรับรู้ประโยชน์จากการปฏิบัติพฤติกรรมเป็นแรงเสริมทำให้บุคคลเกิดแรงงูใจในการปฏิบัติพฤติกรรมนั้น บุคคลจะปฏิบัติพฤติกรรมตามประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมาพบว่าพฤติกรรมนั้นให้ผลทางบวกต่อตนเอง ประโยชน์จากการปฏิบัติพฤติกรรมอาจจะเป็นทั้งประโยชน์ภายนอกและภายใน ประโยชน์จากภายใน ได้แก่ การเพิ่มความตื่นตัว หรือการลดความรู้สึกเมื่อยล้า ส่วนประโยชน์จากภายนอกนั้น ได้แก่ การได้รับรางวัลเงินทอง หรือความเป็นไปได้ของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เกิดจากผลของการปฏิบัติพฤติกรรม ในระยะแรกประโยชน์จากภายนอกจะเป็นที่รับรู้มากกว่า แต่

ประโยชน์ภายในนั้นจะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องมากกว่า ขนาดของความคาดหวังและความสัมพันธ์ชั่วคราวของประโยชน์ของการปฏิบัติพฤติกรรมนั้น ก็เป็นผลกระทบอย่างหนึ่งต่อพฤติกรรมสุขภาพ ความเชื่อในประโยชน์ของการปฏิบัติพฤติกรรมหรือความคาดหวังผลที่เกิดขึ้นในทางบวกซึ่งก็เป็นสิ่งจำเป็น แม้ว่าอาจจะไม่สำคัญแต่ก็จำเป็นในพฤติกรรมเฉพาะบางอย่าง

2.2 การรับรู้อุปสรรคในการปฏิบัติพฤติกรรม (Perceived barriers to action)

การรับรู้อุปสรรคของการปฏิบัติพฤติกรรมนั้นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เพราะการรับรู้อุปสรรคในการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ความเชื่อหรือการรับรู้ถึงสิ่งขัดขวางที่ทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งอุปสรรคดังกล่าวประกอบด้วย อุปสรรคภายในและภายนอกของบุคคล อุปสรรคภายในที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความขี้เกียจ ความไม่รู้ ไม่มีเวลา ไม่พึงพอใจ ถ้าต้องปฏิบัติพฤติกรรมและความเข้าใจผิดเกี่ยวกับพฤติกรรม เป็นต้น ส่วนอุปสรรคภายนอกที่เกิดขึ้น ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติพฤติกรรม ดังเช่น ค่าใช้จ่ายสูง การรับรู้ว่ายาก สภาพอากาศ และความไม่สะดวก เป็นต้น อุปสรรคในการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพนี้อาจเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นจริงหรือเป็นสิ่งที่บุคคลคาดคิดก็ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรม และมีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลให้หลีกเลี่ยงที่จะปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ

2.3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived self-efficacy)

การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อมั่นของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการบริหารจัดการและกระทำพฤติกรรมใด ๆ ซึ่งเกิดขึ้นภายใต้อุปสรรคหรือสภาวะต่าง ๆ ในการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เมื่อบุคคลเชื่อว่าตนเองสามารถปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพภายใต้อุปสรรคหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และเกิดการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการปฏิบัติพฤติกรรมในระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้อุปสรรคในการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพลดลงได้และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพและมีอิทธิพลโดยอ้อมต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ โดยผ่านการรับรู้อุปสรรคในการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพและความมุ่งมั่นต่อแผนการปฏิบัติพฤติกรรมที่วางไว้

2.4 ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรม (Activity-related affect)

ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรม เป็นความรู้สึกในทางบวกหรือลบที่เกิดขึ้นก่อน ระหว่าง และหลังการปฏิบัติพฤติกรรม การตอบสนองความรู้สึกนี้อาจเกิดขึ้นน้อย ปานกลาง หรือ มาก การตอบสนองความรู้สึกต่อพฤติกรรมใด ๆ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

ความน่าสนใจของกิจกรรมหรือพฤติกรรม (Activity-related) ความรู้สึกต่อตนเองเมื่อปฏิบัติ
พฤติกรรม (Self-related) หรือสภาพแวดล้อมหรือบริบทที่เกี่ยวข้องกับการทำกิจกรรม
(Context-related) ความรู้สึกที่ดีหรือความรู้สึกทางบวกมีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติ
พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ จะเห็นได้ว่าถ้าบุคคลเกิดความรู้สึกต่อการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพ
ในทางลบก็จะมีผลให้บุคคลหลีกเลี่ยงในการปฏิบัติพฤติกรรมดังกล่าว

2.5 อิทธิพลระหว่างบุคคล (Interpersonal influences)

อิทธิพลระหว่างบุคคล เป็นพฤติกรรม ความเชื่อ หรือทัศนคติของคนอื่นที่มีอิทธิพล
ต่อความคิดของบุคคล แหล่งของอิทธิพลระหว่างบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ซึ่ง
ได้แก่ ครอบครัว (พ่อ แม่ พี่ น้อง) เพื่อน และบุคลากรทางสุขภาพ นอกจากนี้ อิทธิพลระหว่างบุคคล
ยังรวมถึง บรรพบุรุษ ซึ่งได้แก่ ความคาดหวังหรือความเชื่อของบุคคลที่สำคัญ กลุ่มบุคคล ชุมชน
ซึ่งได้วางมาตรฐานของการปฏิบัติพฤติกรรมเอาไว้ และการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งได้แก่ การรับรู้
ของบุคคลว่าเครือข่ายทางสังคมของตนเองให้การสนับสนุนทั้งด้านวัตถุ ข้อมูลข่าวสาร และอารมณ์
มากน้อยเพียงใด และการเห็นแบบอย่าง ซึ่งได้แก่ การเรียนรู้จากการสังเกตผู้อื่นที่กระทำพฤติกรรม
นั้น ๆ จะเห็นได้ว่าอิทธิพลระหว่างบุคคลมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพและมีผล
ทางอ้อมต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพโดยผ่านแรงผลักดันทางสังคม
(Social pressure) หรือความมุ่งมั่นต่อแผนการปฏิบัติพฤติกรรม

2.6 อิทธิพลจากสถานการณ์ (Situational influences)

อิทธิพลจากสถานการณ์เป็นการรับรู้และความคิดของบุคคลเกี่ยวกับสถานการณ์หรือ
บริบทที่สามารถเอื้อหรือขัดขวางการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ อิทธิพลสถานการณ์ที่มีต่อ
พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ หมายรวมถึง การรับรู้เงื่อนไขที่มาสสนับสนุน ความต้องการ และ
ความราบรื่นสุขสบายของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติพฤติกรรม บุคคลมักจะเลือกทำกิจกรรมที่ทำ
ให้เขารู้สึกว่าเข้ากับวิถีชีวิต สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของตนเอง รู้สึกปลอดภัยและมั่นคงเมื่อ
ปฏิบัติพฤติกรรมในสภาพแวดล้อมนั้น ไม่ใช่สิ่งที่มาคุกคามซึ่งสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่น่า
ตื่นตาตื่นใจ น่าสนใจ รู้สึกคุ้นเคย จึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดหรือทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติ
พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ

3. พฤติกรรมผลลัพธ์ (Behavioral outcome)

แบบจำลองส่งเสริมสุขภาพทำให้การเกิดพฤติกรรมผลลัพธ์ ซึ่งประกอบด้วย 3 อย่าง
ประกอบด้วย ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติพฤติกรรม ความจำเป็นอย่างอื่นและทางเลือกอื่นที่เกิดขึ้น
พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ดังนี้

3.1 ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติพฤติกรรม (Commitment to a plan of actions)

เป็นกระบวนการคิดที่ประกอบด้วยความตั้งใจที่จริงจังที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น ซึ่งสอดคล้องกับเวลา บุคคล สถานที่ โดยอาจทำร่วมกับผู้อื่น รวมทั้งมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติพฤติกรรมและการให้แรงเสริมทางบวกในการปฏิบัติพฤติกรรม จะเห็นได้ว่าความตั้งใจและกลยุทธ์นี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพ จะเห็นได้ว่าแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ ทำให้เกิดความมุ่งมั่นต่อแผนการปฏิบัติพฤติกรรม และมีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ

3.2 ความจำเป็นอื่นและทางเลือกอื่นที่เกิดขึ้น (Immediate competing demands and preferences) หมายถึง พฤติกรรมอื่นที่เกิดขึ้นทันทีทันใดก่อนที่จะเกิดพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพตามที่วางแผนไว้และอาจทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพตามที่ได้วางแผนไว้ได้ พฤติกรรมอื่นเกิดขึ้นเนื่องจากบุคคลไม่สามารถควบคุมตนเอง (Self-regulation) จากความชอบความพอใจของตนเอง และความต้องการของบุคคลอื่น ซึ่งพฤติกรรมที่เกิดขึ้นโดยทันทีโดยการมุ่งกระทำตามความจำเป็นอื่นถูกมองว่าเป็นพฤติกรรมที่อยู่เหนือตนเอง เป็นสิ่งที่บุคคลสามารถควบคุมได้น้อยเนื่องมาจากเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม ดังนั้น ความจำเป็นและทางเลือกอื่น เป็นปัจจัยส่งผลโดยตรงต่อการเกิดพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และมีอิทธิพลในระดับปานกลางต่อความมุ่งมั่นต่อแผนการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ถึงอย่างไรก็ตามความจำเป็นอื่นและทางเลือกอื่นที่เกิดขึ้นไม่ควรจะเกิดขึ้นบ่อย เพราะถ้าเกิดขึ้นบ่อยจะแสดงว่าบุคคลพยายามหาเหตุผลมาอ้างเพื่อจะไม่ปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ

3.3 พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (Health-promoting behavior)

ผลจากการปฏิบัติพฤติกรรมในแบบจำลองส่งเสริมสุขภาพนั้น จะทำให้เกิดพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายหรือผลลัพธ์ในแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพ พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพจะช่วยให้บุคคลมีสุขภาพดีตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะเมื่อผสมผสานหรือบูรณาการเข้ากับวิถีชีวิตหรือการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งผลที่ได้ก็คือการปรับภาวะสุขภาพ การเพิ่มความสามารถในการทำหน้าที่ของร่างกาย และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกช่วงพัฒนาการของมนุษย์ ซึ่งเป็นการยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีและการมีสุขภาพที่ดี สามารถประเมินได้จากการปฏิบัติแบบแผนการดำเนินชีวิตที่สร้างเสริมสุขภาพ

แนวคิดในการมีชีวิตอยู่ในเชิงบวกประกอบด้วยพฤติกรรม 6 ด้าน คือ โภชนาการ ความรับผิดชอบต่อสุขภาพ การมีกิจกรรมทางกาย สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การจัดการกับความเครียด การพัฒนาทางจิตวิญญาณ (Pender, Walker, Sechrist & Frank-Stromborg, 1990) ผลการวิจัยสนับสนุนผลลัพธ์ดังกล่าว ได้แก่การศึกษาของ Walkel, Volkan, Sechrist and Pender

(1988) ได้ศึกษาเปรียบเทียบวิถีการดำเนินชีวิตที่ส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุกับผู้ใหญ่ตอนต้น และวัยกลางคน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างอายุซึ่งถือว่าเป็นลักษณะทางสังคม ประชากรที่มีผลต่อวิถีการดำเนินชีวิต

การวัดพฤติกรรม 6 ด้าน ของวิถีการดำเนินชีวิต โดยใช้ Health-Promoting Lifestyle Profile (HPLP) ผลจากการศึกษา พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับวิถีการดำเนินชีวิตที่ส่งเสริมสุขภาพ โดยกลุ่มผู้สูงอายุมีความรับผิดชอบตนเอง การเลือกรับประทานอาหารและการจัดการกับความเครียด ได้ดีกว่า ซึ่งไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Weitzel and Waller (1990) ที่ได้้นำแนวคิดแบบจำลองส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์มาใช้ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของแรงงาน โดยใช้เครื่องมือการรับรู้ความสำคัญของสุขภาพ การรับรู้ควบคุมสุขภาพ การรับรู้สภาวะสุขภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเองของ Sherer และคณะ (1982) และวัดผลลัพธ์ คือ วิถีดำเนินชีวิตที่ส่งเสริมสุขภาพ โดยใช้เครื่องมือ Health-Promoting Lifestyle Profile (HPLP) ของ Walker, Sechrist and Pender (1998) ผลจากการศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่เป็นตัวทำนายวิถีการดำเนินชีวิตที่ส่งเสริมสุขภาพของแต่ละกลุ่ม

จากการศึกษาเอกสารวิชาการแนวคิดเกี่ยวกับแบบจำลองส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ ได้มีนักวิชาการและผู้วิจัยท่านหลาย ๆ ท่าน นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาวิจัยเพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสุขภาพ ผู้วิจัยจึงได้เลือกนำผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดแบบจำลองส่งเสริมสุขภาพที่ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เห็นว่าการส่งเสริมสุขภาพที่ดีมีความสำคัญที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต และการส่งเสริมสุขภาพมีการดำเนินที่ครอบคลุมทั้งทางด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ สังคม จะช่วยให้บุคคลมีสุขภาพดีตลอดช่วงชีวิต โดยเฉพาะเมื่อผสมผสานอยู่ในชีวิตประจำวัน เป็นการยกระดับความเป็นอยู่ที่ดี และการมีสุขภาพที่ดี จึงได้มานำผลการศึกษาวิจัยที่สนับสนุนแนวคิดแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพเสนอพอสังเขปดังต่อไปนี้

การประยุกต์ใช้แบบจำลองส่งเสริมสุขภาพของ Pender (2006) ในการศึกษาองค์ประกอบ การส่งเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่ ประสบการณ์และลักษณะของบุคคล อารมณ์และการคิดที่เฉพาะเจาะจงกับพฤติกรรม และผลลัพธ์ด้านพฤติกรรม โดยอธิบายปัจจัยที่มีความสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ดังผลการศึกษาของ ยูคา โฟผา, ชฎาภา ประเสริฐทรง และวนิดา ครุงฤทธิชัย (2558) พบว่า พฤติกรรมสุขภาพของผู้ที่ไม่สามารถควบคุมได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติพฤติกรรมรับรู้ความสามารถของตนเอง อิทธิพลระหว่างบุคคล ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรม การรับรู้ประโยชน์ อิทธิพลด้านสถานการณ์

สอดคล้องกับการศึกษาของทวิศักดิ์ กสิผล, ภัทรา เล็กจิตรธาดา และอัจฉรา จินายน (2555) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้อิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การรับรู้ประโยชน์ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ และจากการศึกษาของ ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ และคณะ (2554), และปริมประภา ก้อนแก้ว และคณะ (2554) พบว่า ความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติพฤติกรรม อิทธิพลระหว่างบุคคล การรับรู้ความสามารถของตนเอง อิทธิพลสถานการณ์ มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ และการรับรู้ประโยชน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ ส่วนการรับรู้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ

การประยุกต์ใช้แบบจำลองส่งเสริมสุขภาพของ Pender (2006) ในสร้างโปรแกรมและ ประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ เช่นการศึกษาของเปรมใจ สุขศิริ, สุนีย์ ละกะปิ่น, เรวดี จงสุพัฒน์ และแอนน์ จิรพงษ์สุวรรณ (2553) ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรม การประยุกต์แบบแผนการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ ซึ่งกิจกรรมประกอบด้วยสร้างความ ตระหนักถึงประโยชน์ วิเคราะห์และจัดการอุปสรรคต่อการปฏิบัติ เพิ่มความสามารถของตนเอง ส่งเสริม ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตน ร่วมกับเพิ่มอิทธิพลระหว่างบุคคลโดยสนับสนุนของ ผู้บังคับบัญชา โดยให้กลุ่มตัวอย่างมีการออกกำลังกาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ประโยชน์ของ การปฏิบัติตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้รับอิทธิพลระหว่างบุคคลจากการสนับสนุนของ ผู้บังคับบัญชา และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตนเพิ่มขึ้น และมีการรับรู้อุปสรรคต่อการปฏิบัติลดลง มีการปฏิบัติตนในการบริโภคอาหาร การออกกำลังกาย และกิจกรรมทางกายเพิ่มขึ้น กว่าก่อนได้รับ โปรแกรม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จรูญรัตน์ รอดเนียม, สกุนตลา แซ่เตียว และวรวรรณ จันทร์เมือง (2556) ที่นำแบบจำลองส่งเสริมสุขภาพของ Pender (2006) ในสร้างโปรแกรมและ ประเมินประสิทธิผลของโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ

จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้นำแนวคิดแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพของ Pender (2006) มาประยุกต์ใช้ในการวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยและนำผลนั้นมาประยุกต์ในการวิจัยการ สร้างแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่ แปรรูปส่งออกในครั้งนี้ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ การรับรู้อุปสรรคในพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ การรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมสร้างเสริม สุขภาพ มีรายละเอียดดังนี้

การประยุกต์การรับรู้ความสามารถของตนเองในพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ มาใช้ ในการวิจัยครั้งนี้ เพราะการรับรู้ความสามารถของตนเองในพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของ บุคคล มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ โดยที่บุคคลมรการรับรู้และมี

ความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถและมีทักษะ ความชำนาญเป็นแรงจูงใจให้บุคคลกระทำ พฤติกรรมที่ตนเองถนัด นอกจากนี้การรับรู้ความสามารถของตนเองขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงาน ระดับความเข้มแข็งของบุคคล และความสามารถในการกระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งได้สำเร็จ และเกิดเป็นฐานความคิดที่สำคัญที่จะให้เกิดกระทำต่อ ถ้าบุคคลนั้นมีประสบความสำเร็จจากกระทำ กิจกรรมนั้นมาแล้ว จะมีอิทธิพลที่ทำให้บุคคลนั้นมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการ กระทำกิจกรรมอื่น ๆ ต่อไป (Bandura, 1997) นอกจากนี้ ความรู้กับการกระทำ และอิทธิพลต่อการ เลือกรูปปฏิบัติบางอย่าง การปรับสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการกระทำพฤติกรรม เป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงกับ การรับรู้สมรรถนะแห่งตนที่จะทำให้บุคคลเกิดความความพยายามและความอดทนที่จะกระทำ พฤติกรรมต่าง ๆ ที่ตนมั่นใจได้ว่าจะกระทำได้สำเร็จ (Berraducchi & Lengacher, 1998)

การประยุกต์การรับรู้อุปสรรคในพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพมาใช้ในครั้งนี้ เพราะ การรับรู้อุปสรรคในพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมสร้างเสริม สุขภาพ ตามแนวคิดของ Pender (2006) ได้กล่าวไว้ว่า การคาดการณ์ต่ออุปสรรคที่ขัดขวางการ ปฏิบัติพฤติกรรมนั้น ๆ ว่าเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในการรับรู้ของแต่ละบุคคล และอาจมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติตามมาด้วย

การประยุกต์การรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพมาใช้ในครั้งนี้ เพราะการรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ เป็นสิ่งที่ทุกคนรับรู้ว่าเป็นกิจกรรม ที่ช่วยยกระดับสุขภาพของบุคคลให้สูงขึ้น และทำให้เกิดความผาสุก ทำให้เกิดศักยภาพที่ถูกต้อง หรือสูงสุดของบุคคล ครอบครัว สังคม และการคาดหวังต่อประโยชน์ที่ได้รับจะเป็นแรงเสริมที่ ก่อให้เกิดการกระทำพฤติกรรม เพราะ Pender (2006) ได้กล่าวไว้ว่า การรับรู้ประโยชน์ของ พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพจะมีผลต่อการกระทำพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ส่วนอิทธิพลด้าน สถานการณ์สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมนั้น Pender (2006) ได้กล่าวไว้ว่า สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม ย่อมมีผลทั้งสนับสนุนและขัดขวางการปฏิบัติพฤติกรรมนั้น ๆ ได้

แนวคิดแบบจำลอง PRECEDE-PROCEED MODEL ในการส่งเสริมการออกกำลังกาย ในสถานประกอบการ

จากการทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ ตามกรอบแนวคิดการวิเคราะห์ สาเหตุพฤติกรรมหรือ PRECEDE-PROCEED Model ที่สร้างโดย Green and Kreuter (1991, 2005) โดยแนวคิดนี้ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการอธิบายความหมายและการวางแผนด้านการ ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสามารถสรุปประเด็นพื้นฐานที่สำคัญของแนวคิดนี้ได้ 2 ประการคือ 1) สุขภาพ และพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการมีสุขภาพที่ไม่ดี เกิดขึ้นได้เนื่องจากสาเหตุหลายสาเหตุ และ 2) การที่มี

สุขภาพและพฤติกรรมเสี่ยงที่เกิดขึ้นนั้นมีสาเหตุมาจากหลายสาเหตุ สิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม และเปลี่ยนแปลงทางสังคมนั้น จำเป็นจะต้องใช้หลาย ๆ วิธีการผสมผสาน บูรณาการศาสตร์และวิทยาการหลาย ๆ แขนง ทั้งทางด้านวิทยาศาสตร์ชีวแพทย์ ซึ่งเป็นศาสตร์ที่ประกอบด้วย ศาสตร์ด้านการแพทย์และการสาธารณสุข พฤติกรรมศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ การศึกษาศาสตร์ และบริหารศาสตร์

ตามแนวคิดของ Green and Kreuter (2005) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับกรอบดำเนินงานวางแผนโครงการการส่งเสริมสุขภาพมีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ระยะเวลาวินิจฉัย และระยะพัฒนาการวางแผนการส่งเสริมสุขภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ระยะเวลาวินิจฉัย (ประเมินความต้องการความจำเป็น) เรียกระยะนี้ว่า PRECEDE ย่อมาจาก ปัจจัยนำ (Predisposing), ปัจจัยเสริม (Reinforcing), ปัจจัยเอื้อ (Enabling), การวินิจฉัยการศึกษา (Education diagnosis), และการประเมิน (Evaluation) ซึ่งมีชื่อเต็มว่า Predisposing Reinforcing Enabling Causes in Education Diagnosis and Evaluation หมายถึง การประเมินผล การวินิจฉัยสาเหตุของพฤติกรรม อันเนื่องมาจาก ปัจจัยนำ ปัจจัยเสริม และปัจจัยเอื้อ

2. ระยะพัฒนาการวางแผนการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งดำเนินตามกระบวนการ นับตั้งแต่ ประเมิน การวินิจฉัย การปฏิบัติตามแผนและการประเมิน องค์ประกอบที่ 2 นี้เรียกว่า PROCEED ย่อมาจาก นโยบาย (Policy) กฎข้อบังคับ (Regulatory) การจัดองค์กร (Organization) และพัฒนาการศึกษาและสิ่งแวดล้อม (Education and Environment Development) ซึ่งมีชื่อเต็มว่า Policy Regulatory and Organization Constructs in Education and Environment Development หมายถึง การกำหนดนโยบาย กฎข้อบังคับ จัดองค์กร เพื่อพัฒนาการศึกษาและสิ่งแวดล้อม

จะเห็นได้ว่าตามแบบจำลอง PRECEDE-PROCEED Model ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นระยะของการวินิจฉัยปัญหา (Diagnostic phase) เรียกว่า PRECEDE ส่วนที่ 2 ระยะเวลาของการพัฒนา ซึ่งจะต้องทำส่วนที่ 1 ให้เสร็จก่อน จึงจะวางแผน และนำไปสู่การดำเนินงานและประเมินผล ส่วนนี้เรียกว่า PROCEED

แบบจำลอง PRECEDE-PROCEED Model มีเป้าหมายคือ การสร้างคุณภาพชีวิต และการมีสุขภาพที่ดี ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้จะถูกกระทบกระเทือนจากองค์ประกอบและปัจจัยอื่น ๆ ของมนุษย์ที่ได้อาศัยอยู่ในสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กัน ต่างมีส่วนที่จะช่วยในการสร้างเสริมสุขภาพ หรือเป็นอุปสรรคต่อการกระทำหรือการปฏิบัติพฤติกรรมทางสุขภาพ โดยปัจจัยที่สามารถใช้วิธีการศึกษาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ประกอบด้วย 3 กลุ่มปัจจัย ด้วยกัน คือ ปัจจัยนำ (Predisposing factors) ปัจจัยเอื้อ (Enabling factors) ปัจจัยเสริม (Reinforcing factors) ประเด็น

สำคัญของการเลือกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่จะเป็นผลทำให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ในขั้นตอนของการเลือกปัจจัยนี้ มีทั้งการวิเคราะห์และการประมวล (ทั้งที่ส่งผลบวกและลบต่อพฤติกรรม) ตามความเหมาะสมในแต่ละกลุ่มปัจจัย จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยและสาเหตุ ในการจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยและสาเหตุ นั้นขึ้นอยู่กับความสำคัญและการที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ทั้ง 3 กลุ่มปัจจัยดังกล่าวในการวิจัยเรื่องนี้มีรายละเอียด ดังนี้ คือ

ปัจจัยนำ (Predisposing factors) หมายถึงคุณลักษณะของบุคคลหรือประชากรที่ติดตัวกับบุคคลเหล่านั้นมาก่อนแล้ว คือ ความรู้ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ทักษะ การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย การรับรู้อุปสรรคของการออกกำลังกาย การรับรู้สมรรถนะแห่งตนต่อการออกกำลังกาย การรับรู้ความคาดหวังต่อผลลัพธ์ของการออกกำลังกาย เช่น การศึกษาของ สุพรรณิ ภาวิละ, มณฑา เก่งกาพานิช, ทรายล เก่งกาพานิช และศรีธัญญา เบญกุล (2556) พบว่า ปัจจัยนำด้านการออกกำลังกาย ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย และการรับรู้ภาวะสุขภาพของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ปัจจัยนำที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ จากการศึกษาของ สุริรัตน์ รุ่งเรือง, สมเกียรติ สุขนันตพงศ์, (2554) ได้แก่ อายุ คณะชั้นปี ความรู้ เจตคติ ค่านิยม และการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ จากการศึกษาของ จุฑามาศ คชโคตร และคณะ (2555) ได้แก่ ความรู้ ทักษะ จากการศึกษาของ ปณิชา แดงอุบล, สุจิตรา จันทร์พงษ์ และ ประยงค์ นะเงิน (2556) ได้แก่ ความรู้ ความเชื่อความสามารถตนเอง การรับรู้ถึงโอกาสเสี่ยงที่ การรับรู้ถึงความรุนแรง การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ถึงอุปสรรค และจากการศึกษาของ เนตรดาว จิตโสภาคกุล (2557) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตนในการส่งเสริม มีเจตคติต่อการส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเอง การรับรู้ประโยชน์ของการดูแลตนเอง การส่งเสริมสุขภาพ

ปัจจัยเอื้อ (Enabling factors) หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อม ทั้งด้านกายภาพและสังคมวัฒนธรรม ที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติ และทักษะใด ๆ ก็ตาม หรือแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นที่จะทำให้ พฤติกรรมเฉพาะนั้น ๆ คงอยู่ ประกอบด้วย การสามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก การมีทักษะ กฏระเบียบข้อปฏิบัติ ได้แก่ อิทธิพลด้านสถานการณ์ของสถานประกอบการในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย เช่น การศึกษาของ สุพรรณิ ภาวิละ, มณฑา เก่งกาพานิช, ทรายล เก่งกาพานิช และศรีธัญญา เบญกุล (2556) พบว่า ปัจจัยเอื้อด้านการออกกำลังกาย ได้แก่ ผู้บริหารสถานประกอบการ มีส่วนสนับสนุนให้พนักงานมีการออกกำลังกายอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 82.6 และการจัดเวลาการออกกำลังกาย การจัดให้มีอุปกรณ์ สถานที่ออกกำลังกายที่บริเวณที่พักอาศัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

($p\text{-value} < 0.05$) ปัจจัยเอื้อที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ จากการศึกษาของ สุริรัตน์ รุ่งเรือง และสมเกียรติ สุขนันทพงษ์ (2554) ได้แก่ ประกอบด้วย ระดับการศึกษาของบิดา-มารดา รายได้รวมของครอบครัว การมีและการเข้าถึงแหล่งบริการสุขภาพ การรับรู้ นโยบายการส่งเสริมสุขภาพ จากการศึกษาของ จุฑามาศ คชโคตร และคณะ (2555) ได้แก่ นโยบายส่งเสริมสุขภาพ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ สถานที่/ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ จากการศึกษาของ ปณิชา แดงอุบล, สุจิตรา จันทวงษ์ และประยงค์ นะเขิน (2556) ได้แก่ การมีและเข้าถึงสถานบริการและจากกการศึกษาของ เนตรดาว จิตโสภาค (2557) ได้แก่ การมีและการเข้าถึงสถานบริการสุขภาพ

ปัจจัยเสริม (Reinforcing factors) หมายถึง รางวัล สิ่งตอบแทน หรือโทษที่เกิดจากการกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ซึ่งบุคคลที่จะให้การเสริมแรงหรือสร้างให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมคือ ครอบครัว กลุ่มเพื่อน ครู บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขหรือสื่อมวลชน ได้แก่ อิทธิพลด้านบุคคลของสถานประกอบการในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย จากการศึกษาของ สุพรรณิ ภาวีละ, มณฑา เก่งกาพานิช, ธราดล เก่งกาพานิช และศรีณญา เบญกุล (2556) พบว่า ปัจจัยเสริมด้านการออกกำลังกาย ได้แก่ การได้รับแรงสนับสนุนจากสังคมจากพ่อแม่ พี่น้อง เพื่อน บุคลากรสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) ปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ จากการศึกษาของ สุริรัตน์ รุ่งเรือง และสมเกียรติ สุขนันทพงษ์ (2554) ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสารทางด้านสุขภาพจากสื่อต่าง ๆ และการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลต่าง ๆ จากการศึกษาของ จุฑามาศ คชโคตร และคณะ (2555) ได้แก่ การสนับสนุนจากหัวหน้างาน การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่สุขภาพ การได้รับข้อมูลจากสื่อจากการศึกษาของปณิชา แดงอุบล, สุจิตรา จันทวงษ์ และประยงค์ นะเขิน (2556) ได้แก่ การได้รับแรงสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข การได้รับแรงสนับสนุนจากผู้นำ และจากการศึกษาของ เนตรดาว จิตโสภาค (2557) ได้แก่ การได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลใกล้ชิด

ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการศึกษาทบทวนเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับแนวคิดแบบจำลอง PRECEDE-PROCEED MODEL ในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ในการสร้างแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกในการทำวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม ซึ่งมีรายละเอียดการนำไปประยุกต์ใช้ในการวิจัยดังนี้

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดแบบจำลอง PRECEDE-PROCEED MODEL มาประยุกต์ใช้ในวิเคราะห์สาเหตุและปัจจัยที่สัมพันธ์กับปัญหาสุขภาพในการส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับพนักงาน เพื่อนำสาเหตุและปัจจัยที่ได้นำไปใช้ในการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ต่อจากนั้นวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ โดยใช้กลุ่มปัจจัยหลักประกอบด้วย ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม ซึ่งจะทำได้แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดกลวิธี หรือกิจกรรมที่นำมาใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในการส่งเสริมให้พนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกพนักงานมีการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีในการดำเนินชีวิต อันจะส่งผลไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

แนวคิดการจัดการในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานใน

สถานประกอบการ

การบริหารจัดการ (Administration) ใช้ในวงการสาธารณะหรือระบบราชการ ซึ่งมักจะใช้คำนี้กับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ส่วนการจัดการ (Management) ใช้ในวงการธุรกิจของเอกชนเป็นหลักและมักจะใช้กับผูปฏิบัติงานรองลงมา ซึ่งมีหน้าที่ปฏิบัติตามนโยบาย (ประคิด หงษ์แสนยธรรม, 2552)

การจัดการ คือ การนำเอาทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ นำมาการบูรณาการตามกระบวนการในการดำเนินการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งมีกระบวนการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ หรือการปฏิบัติ และการควบคุม ความหมายการจัดการตามที่กล่าวมาข้างต้นนี้ได้มาจากการสังเคราะห์ทบทวนความคิดเห็นของนักวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

Bridges and Roquemore (2001) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารจัดการ คือ การประสานการใช้ทรัพยากรขององค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การปฏิบัติ และการควบคุม

Carroll and Gillen (1987) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารจัดการเป็นกระบวนการในการดำเนินการให้บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยอาศัยการบริหารจัดการที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม

Certo (2000) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารจัดการ คือ กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน โดยการใช้นุคคลและทรัพยากรอื่น ๆ กระบวนการประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม

Dubrin and Ireland (1993) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารจัดการ คือ กระบวนการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยขั้นตอนการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอก องค์กรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของธุรกิจ รวมทั้งความสามารถทางการบริหาร ได้แก่ มนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ เงินทุน ตลอดจนสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545) ได้ให้คำจำกัดความของการบริหารจัดการเป็น กระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่อง และประสานกันซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วย เพื่อให้บรรลุ จุดหมายขององค์กร

การจัดการนั้นจำเป็นที่จะต้องอาศัยทักษะทางการบริหารจัดการ ซึ่งผู้บริหารงานต้องมี และได้รับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญ 3 ประการ (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตยาพร เสมอใจ, 2547) ได้แก่ ทักษะด้านความคิด ทักษะในด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ทักษะด้านความคิด (Conceptual skills) เป็นทักษะที่ใช้ในการกำหนดการรวบรวม ข้อมูล จัดระบบข้อมูล ประมวลผลข้อมูล จัดทำเป็นระบบสารสนเทศ สามารถสรุปความรู้ ความเข้าใจ ความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ แสวงหาโอกาส และตัดสินใจเพื่อการวางแผน ในอนาคต การคิดอย่างเป็นระบบ (System thinking) สามารถกำหนดปัญหาและแก้ไขอย่างถูกต้อง ครบประเด็น มีความสามารถในการ “คิดเชิงกลยุทธ์” (Strategic thinking)

2. ทักษะในด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human relationship skills) เป็นทักษะในการสร้าง ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างสร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ โดยมีทักษะพื้นฐานที่ดี การพูด การฟัง ทักษะคิดต่าง ๆ เช่น การยอมรับบุคคลอื่น การทำงาน เป็นทีม และความสามารถทางอารมณ์

3. ทักษะด้านเทคนิค (Technical skills) เป็นทักษะความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิธีการ กระบวนการ และขั้นตอน ในการทำงานที่ใช้ เครื่องมือและเทคนิคพิเศษ

กระบวนการในการจัดการของนักวิชาการส่วนใหญ่จะประกอบด้วย กิจกรรมย่อย ๆ ที่ คล้ายคลึงกัน แต่มีการจัดกลุ่มกิจกรรมย่อยแตกต่างกันไปตามความคิดเห็นของนักวิชาการแต่ละคน ในการวิจัยครั้งนี้ จะจำแนกหน้าที่ทางการบริหารจัดการ เพื่อใช้ในการสร้างแนวทางการส่งเสริม การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ซึ่งครอบคลุมใน 4 เรื่อง ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การปฏิบัติการ การควบคุม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) ในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ถ้ามีการวางแผนที่ดีจะช่วยให้การจัดการสำเร็จลุล่วงไปด้วยความราบรื่น แม้ว่าการวางแผนนั้นจะดีแค่ไหนสักเพียงใดก็ตาม หากผู้ใช้แผนไม่ดำเนินงานตามแผน หรือไม่ให้ความสนใจแก่แผนนั้นเท่าที่ควร แผนนั้นก็จะมีไม่มีความหมาย จากการทบทวนความคิดเห็นของนักวิชาการ สามารถสรุปได้ว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรและการกำหนดวิธีปฏิบัติ เพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร (Hicks, 1972) โดยมีการตกลงใจไว้เป็นการล่วงหน้าว่า จะทำอะไร จะทำอย่างไร และใครจะเป็นผู้นำ (Koontz & Donnell, 1990) เป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง และสามารถปรับปรุงให้เข้ากับข้อมูลที่ได้รับทั้งที่เป็นข้อมูลย้อนกลับและข้อมูลที่มาจากระบวนการและระบบอื่น (ประชุม รอดประเสริฐ, 2527)

ขั้นตอนหรือกระบวนการในการวางแผนประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๆ ดังต่อไปนี้ (Australian Sport Commission, 2004) ประกอบด้วย 1) การเตรียมการวางแผน (Pre-plan position) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากรายงาน จะรวมถึงเรื่องราวการเงิน สถิติ และข้อมูลต่าง ๆ ทั้งจากการดำเนินการภายในและอิทธิพลจากภายนอกองค์กร อันจะบอกถึงสภาพปัจจุบันขององค์กร 2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic formulation) เป็นการทบทวนและพัฒนามิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงตัวชี้วัดจากแผนกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategic implementation) เป็นการเปลี่ยนและกลยุทธ์เข้าสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามที่ปรารถนา เช่น การจัดทำแผนปฏิบัติการ การจัดทำแผนงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ 4) การประเมินกลยุทธ์ (Strategic evaluation) เป็นการติดตามผลการปฏิบัติของกระบวนการวางแผนการประเมินและทบทวนการปฏิบัติของแผน กระบวนการวางแผน

2. การจัดองค์กร (Organizing) ในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ เป็นหน้าที่ของการจัดการอีกอย่างหนึ่ง ที่เกี่ยวข้องกับการจัดกลุ่มคน การมอบหมายกิจกรรม การกำหนดความสัมพันธ์ทางด้านอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างเป็นทางการระหว่างกิจกรรมและแผนกต่าง ๆ โดยผู้บริหารองค์กรจะต้องอาศัยให้บุคคลหลาย ๆ ฝ่ายมาช่วยงานด้านต่าง ๆ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการจัดองค์กร ดังนี้

Robbins and Coulter (1999) ได้ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง การจัดรวมบุคคลที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายเฉพาะอย่าง

Bateman and Snell (1999) ได้ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง ระบบการบริหารจัดการที่ออกแบบและดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เฉพาะอย่าง

Kast and Rosenzweig (1970) ได้ให้ความหมายว่า องค์กร หมายถึง การจัดโครงสร้างและบูรณาการของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้คนจำนวนหนึ่งได้มาทำงานหรือประสานความร่วมมือกันในรูปแบบความสัมพันธ์ที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

เสนาะ ดิยาว (2546) ให้ความหมายขององค์กร หมายถึง การที่คนรวมตัวกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Bridges and Roquemore (2001) กล่าวว่า การจัดองค์กร หมายถึง ความพยายามในการแบ่งงานและการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามขั้นตอน ตามที่องค์กรมีความต้องการให้ได้รับผลลัพธ์ที่มีประสิทธิผล

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2000) กล่าวว่า การจัดองค์กร หมายถึง การแบ่งงานและการจัดทรัพยากรเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

Bateman and Snell (1999) อธิบายว่า การจัดองค์กร หมายถึง หน้าที่ในการรวบรวมและประสานทรัพยากรมนุษย์ การเงิน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ข้อมูลและทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

Griffin (1999) ให้ความหมายของการจัดองค์กรไว้ว่า หมายถึง การตัดสินใจเลือกวิธีการในการจัดแบ่งกลุ่มกิจกรรมและทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรออกเป็นหมวดหมู่อย่างเป็นระเบียบ

Koontz and Wehrich (1998) ให้ความหมายไว้ว่า การจัดองค์กร หมายถึง การจำแนกแยกแยะงานที่จำเป็น การจัดกลุ่มงานให้เหมาะสม กับทรัพยากรและสถานการณ์ การมอบหมายงาน การมอบหมายหน้าที่ และการจัดความสัมพันธ์ของงานและอำนาจ กระบวนการจัดองค์กรเป็นกระบวนการที่มีนักวิชาการได้ให้ทัศนะไว้หลายทัศนะ ดังนี้

Bridges and Roquemore (2001) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการจัดองค์กรมี 5 ประการ คือ การประสานทรัพยากร การจัดคนเข้าทำงาน การพัฒนาอธิบายลักษณะงาน การมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร

Hodgetts (1990) ได้แบ่งกระบวนการจัดองค์กรไว้ 3 ประการ คือ การจัดแบ่งงาน การจัดกลุ่มกิจกรรม การจัดแผนกให้เหมาะสมกับความชำนาญเฉพาะทาง

Koontz and Wehrich (1998) ได้ให้ทัศนะกระบวนการจัดองค์กร ควรประกอบด้วย การจำแนกแยกแยะงานที่จำเป็นการจัดกลุ่มงานให้เหมาะสมกับทรัพยากรและสถานการณ์ การมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับบุคคลในองค์กรอย่างเหมาะสม การจัดวางความสัมพันธ์ของงานและอำนาจให้ชัดเจน

Robbins (1985) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการจัดองค์การไว้ 5 ประการ ได้แก่ การแบ่งงานกันทำ การกำหนดกลุ่มของงาน การจัดตำแหน่งงานของผู้ปฏิบัติ การจัดลำดับของการใช้อำนาจ การมอบอำนาจหน้าที่ที่ความรับผิดชอบอย่างเสมอภาค

Kast and Rosenweig (1985) ได้แบ่งกระบวนการจัดองค์การออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ การจัดแบ่งงาน การประสานความพยายามของบุคคล การบูรณาการผลลัพธ์

Dessler (1985) ได้แบ่งขั้นตอนกระบวนการจัดองค์การไว้ 5 ขั้นตอน คือ กำหนดงานหลักที่จะต้องทำ การแบ่งงานกันทำ การกำหนดแนวทางการประสานงานให้สำเร็จ การจัดช่วงการบังคับบัญชา การมอบอำนาจตามลำดับชั้น

จะเห็นได้ว่าว่าองค์การเป็นกระบวนการในการจัดระเบียบการจัดกลุ่ม หรือรวมกลุ่มกิจกรรม โดยการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยมีการจำแนกงาน การจัดกลุ่มงาน การมอบหมายงาน การมอบอำนาจหน้าที่ การประสานงานให้เหมาะสมกับทรัพยากรและสถานการณ์ขององค์กรนั้นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การปฏิบัติการ (Implementing) ในการส่งเสริมการออกกลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ เป็นการนำแผนและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยบุคลากรในองค์กร (Bridges & Roquemore, 2001) ในการปฏิบัติการ ผู้บริหารหรือผู้นำขององค์กรจะต้องใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ในการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งผู้บริหารจัดการจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่อไปนี้ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ภาวะผู้นำ (Leadership) เพราะภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลระหว่างบุคคลที่จะชักนำให้บุคคลหรือกลุ่มทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ (Schermerhorn et al., 2000) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการสร้างความสมเหตุ สมผลในการทำงานร่วมกันของบุคคลต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันให้เกิดขึ้นกับคนเหล่านี้ Drath and Palus (1994) ภาวะผู้นำยังเป็นการจูงประกายวิสัยทัศน์ให้ผู้อื่นมองเห็น พร้อมทั้งปลูกฝังเป็นค่านิยมและสร้างสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ (Richard and Engle, 1986)

การจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทาง และการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Schermerhorn et al., 2000) เป็นสิ่งเร้าซึ่งทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ หรือเป็นสภาพภายในซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้ (Certo, 2000) เทคนิคการจูงใจ ประกอบด้วย เงิน การมีส่วนร่วมของพนักงานใน

สถานประกอบการ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวอย่างการวิจัยที่ช่วยให้เห็นว่าแรงจูงใจมีความสำคัญ จากการศึกษาของ Watson (1997) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของทัศนคติและแรงจูงใจ ในการใช้เวลาว่างที่มีต่อการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกายของนักศึกษาในวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ตอบคำถามว่าไม่ค่อยมีเวลาว่างในการออกกำลังกาย เนื่องจากมีเวลาไม่เพียงพอ และขาดความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกาย เพราะขาดทัศนคติและแรงจูงใจที่ดี นอกจากนี้ Kavussanu and Roberts (2001) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการออกกำลังกาย ซึ่งมีความสัมพันธ์ของการยอมรับแรงจูงใจภายในและความภาคภูมิใจในตัวเอง ซึ่ง พบว่า ผู้ชายและผู้หญิงมีความแตกต่างกัน โดยที่ผู้ชายมีการกำหนดเป้าหมายและให้ความสำคัญในความเก่ง ความสามารถเป็นความภูมิใจในตัวเอง จะเกิดขึ้นเมื่อสามารถทำได้ตามมาตรฐานความเป็นจริง นอกจากนี้ผลการศึกษายังสรุปได้ว่าความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมที่เป็นแรงจูงใจ และแรงจูงใจภายใน ความภาคภูมิใจในตัวเอง และความสำคัญของสิ่งแวดล้อมภายในชั้นเรียนหรือในวิทยาลัย เป็นส่วนที่ก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่เป็นแรงจูงใจ

การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นการส่งมอบสารสนเทศและสิ่งที่มีความหมายต่าง ๆ จากฝ่ายหนึ่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง โดยการใช้สัญลักษณ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน (Bateman & Snell, 1999) หรือเป็นการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการส่งมอบสิ่งที่มีความสำคัญต่าง ๆ (Dessler, 1998) โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร การสื่อสารมีความสำคัญในการช่วยสนับสนุนต่อความพยายามในการถ่ายทอดความคิด วัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสาร ตัวอย่างเช่น การศึกษาของเสนาะ ดิยาวัว (2546) ได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสารไว้ดังนี้ เพื่อบอกข้อมูล เพื่อประสานงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล เพื่อควบคุม เพื่อใช้อิทธิพล เพื่อกระตุ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Torrington and Weightman (1994) ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการติดต่อสื่อสารในองค์กร ได้แก่ เพื่อให้พนักงานทราบและเกิดการยอมรับและเกิดการปฏิบัติในทางเดียวกันในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อให้ทราบและเกิดการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ต้องการ การต้องการ เพื่อรักษาคติพจน์ในการทำงานและการพัฒนาความยึดมั่นต่อองค์กรและสมาชิกขององค์กร เพื่อให้พนักงานทราบถึงข้อมูลต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน

นอกจากนี้ความยุติธรรมภายในองค์กรยังมีความสำคัญต่อการปฏิบัติการขององค์กรที่จะช่วยให้การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการประสบความสำเร็จ ซึ่งมีข้อมูลสนับสนุนจากการศึกษาของ Niehoff and Moorman (1993) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องความยุติธรรมในฐานะที่เป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการในการติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานกับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จากการศึกษาพบว่า วิธีการติดตามการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ความยุติธรรมภายในองค์กร

4. การควบคุม (Controlling) ในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ซึ่ง Mocker (1972) ได้ให้ความหมายการควบคุมไว้ว่า เป็นความพยายามอย่างมีระบบเพื่อให้ผลงานที่ปฏิบัติได้มาตรฐานที่ดี รวมทั้งการออกแบบระบบข้อมูลย้อนกลับ การเปรียบเทียบผลงานที่ได้รับจริงกับมาตรฐานที่ได้กำหนดเอาไว้ล่วงหน้าว่าแตกต่างกันหรือไม่ และการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อเป็นการบังคับให้การใช้ทรัพยากรขององค์การดำเนินไปตรงตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Certo (2000) อธิบายว่า การควบคุมเป็นการใช้ความพยายามอย่างมีระบบ เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับมาตรฐานแผนหรือวัตถุประสงค์ที่มีการพิจารณาไว้ โดยพิจารณาว่าการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์หรือมาตรฐาน หรือความต้องการที่กำหนดไว้หรือไม่เพื่อที่จะได้แก้ไขปรับปรุงกันไป

กระบวนการควบคุม (Control process) เป็นขั้นตอนของการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการจัดการปฏิบัติงานจริง การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานจริงกับวัตถุประสงค์และมาตรฐาน ตลอดจนมีการแก้ไขในสิ่งที่จำเป็น (Schermerhorn, 1999) กระบวนการควบคุมมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ขั้นตอนดังนี้ การกำหนดมาตรฐาน การวัดผลการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน การปฏิบัติการแก้ไข

การศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับข้อจัดการ มีผู้วิจัยได้นำแนวคิดการจัดการมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการจัดการ ประกอบด้วย รูปแบบการบริหารจัดการ ปัจจัยด้านการบริหารที่จะส่งผลสูงสุดต่อประสิทธิผลขององค์กร และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

รูปแบบการบริหารจัดการประกอบด้วย ด้านการวางแผน การวางแผน การกำหนดกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และการประเมินกลยุทธ์ โดยด้านการจัดองค์กร มีองค์ประกอบ โครงสร้างการบริหาร การจัดบุคลากร การมอบหมาย ด้านการปฏิบัติการ มีองค์ประกอบ การติดต่อสื่อสาร การจูงใจ การทำงานเป็นทีมการบริหารจัดการขัดแย้ง การบริหารจัดการความเสี่ยง การจัดการทรัพยากร ด้านการควบคุม ประกอบด้วย การกำหนดมาตรฐานการวัดการปฏิบัติงาน มาตรฐาน การแก้ไขการปฏิบัติงาน (ประภิต หงษ์แสนชาธรรม, 2552)

ปัจจัยด้านการบริหารที่จะส่งผลสูงสุดต่อประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย คุณลักษณะของผู้นำ รองลงมา คือ เรื่องภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ตามลำดับ และมีปัจจัยส่งผลโดยอ้อมต่อประสิทธิผล ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารส่งผลโดยอ้อมต่อบรรยากาศองค์กร จากผลการศึกษาสรุปให้เห็นว่า ปัจจัยการบริหารจัดการมีความสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิภาพขององค์กร (ขจร ตรีโสภณากร, 2553)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการ ได้แก่ ปัจจัยด้านสมรรถนะองค์กร (บุคลากร) ปัจจัยด้านการพัฒนาองค์กร การจูงใจ ภาวะผู้นำ ความผูกพันการยอมรับ และการทำงานเป็นทีม) ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนา พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของบุคลากร นโยบายไม่ชัดเจน ผู้บริหารมีส่วนร่วมไม่ต่อเนื่อง บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ ขั้นตอน และเป้าหมาย รวมทั้งบุคลากรไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาอย่างแท้จริง (ศรีนวล ศิริคะรินทร์, 2552)

จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าวที่ผ่านมาทำให้เห็นถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่าการนำ แนวทางการจัดการมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเป็นสิ่งสำคัญที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพก็เช่นกันที่ได้้นำแนวทางการจัดการมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ดังเช่น ทวีวรรณ สิริพันธ์ ที่ได้เขียนบทความวิชาการลงในหนังสือ การสร้างเสริมสุขภาพ: แนวคิด หลักการ และบทเรียนของไทย ก็ได้กล่าวถึงการนำแนวทางการจัดการมาประยุกต์ใช้ในการสร้างเสริมสุขภาพเช่นกัน และการจัดการส่งเสริมสุขภาพการออกกำลังกายในสถานประกอบการ เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ จะทำให้การสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ประสบผลสำเร็จจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐที่จะต้องให้การสนับสนุนวิชาการ วัสดุอุปกรณ์ และเป็นพี่เลี้ยง/ ที่ปรึกษาให้สถานประกอบการ และภาครัฐกิจที่ต้องให้ความสำคัญ มีแผนงานและนโยบายที่ชัดเจน มีการแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทราบ มีการบริหารจัดการที่ดี มีผู้รับผิดชอบเฉพาะ มีแผนงาน โครงการชัดเจน การดำเนินงานครอบคลุม และการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยยึดคนทำงานเป็นศูนย์กลางการพัฒนาและพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม เพื่อทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุดในที่สุด อีกทั้งฝ่ายพนักงานจะต้องให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทุกขั้นตอน พัฒนาและเพิ่มศักยภาพ ทักษะชีวิตด้านการดูแลสุขภาพตนเองและเพื่อนร่วมงาน และร่วมในการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีของทุกคนในองค์กร

การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ จะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ภายในองค์กรของสถานประกอบการที่เอื้ออำนวยให้สถานประกอบการ ซึ่งประกอบด้วย

1. เจ้าของหรือผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการที่ให้ความสำคัญเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานที่ปฏิบัติงาน โดยกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน แจ้งให้ทุกคนในองค์กรได้ทราบ และสนับสนุนการดำเนินงานในทุก ๆ ด้าน

2. มีผู้รับผิดชอบงานเรื่องนี้โดยตรง ซึ่งอาจเป็นทีมงานรับผิดชอบในรูปแบบคณะกรรมการจากหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีองค์ความรู้วิชาการในการดำเนินงาน และมีความสามารถประสานเครือข่ายในและภายนอกหน่วยงานมาสนับสนุนการดำเนินงานได้เป็นอย่างดีและต่อเนื่อง
3. มีการสื่อสารระหว่างผู้รับบริการ ผู้บริหาร โครงการกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ โดยหลายช่องทางเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อความร่วมมือในการดำเนินงานเรื่องการส่งเสริมสุขภาพเป็นอย่างดี
4. การมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับในกระบวนการดำเนินงาน ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การค้นหาปัญหาสุขภาพ ร่วมคิดร่วมวางแผนแก้ไขปัญหา และร่วมลงมือปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ ทำให้เกิดความพึงพอใจและร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน
5. การมีตัวชี้วัดและเกณฑ์ในการดำเนินงานที่ชัดเจน และกำหนดแนวทางการดำเนินงานควบคู่กัน ทำให้สถานประกอบการสามารถใช้เป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนา ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และจัดบริการสุขภาพและกิจกรรมสุขภาพให้พนักงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและสามารถพัฒนาได้ต่อเนื่อง
6. มีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้พนักงาน ผู้ปฏิบัติงานดูแลสุขภาพตนเองและร่วมสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อสุขภาพ และมีการดำเนินการพัฒนาทักษะชีวิตด้านสุขภาพของพนักงาน กลุ่มบุคคล แผนกหรือฝ่าย โดยการให้รางวัลประกาศเกียรติคุณควบคู่กันไป ซึ่งทำให้เป็นแรงเสริมให้พนักงานให้ความร่วมมือและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
7. หน่วยงานภาครัฐ จะต้องการให้สนับสนุนด้านวิชาการและเป็นที่ปรึกษาในการดำเนินงานให้สถานประกอบการ สนับสนุนทั้งด้านองค์ความรู้ แนวปฏิบัติที่ดำเนินการเป็นขั้นตอนรวมเป็นวิทยากรในการพัฒนาบุคลากร ทีมงานของสถานประกอบการให้สามารถดำเนินงานส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการตนเองได้ตามศักยภาพความพร้อมของสถานประกอบการแต่ละแห่ง (อำพล จินดาวัฒนะ, สุรเกียรติ อชานุกาญ และสุรณี พิพัฒน์โรจนกมล, 2550)

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการที่จะช่วยให้การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย ความชัดเจนของจุดมุ่งหมาย การกำหนดภารกิจ และกลยุทธ์ที่สอดคล้อง มีประสิทธิภาพ มีการสร้างแนวร่วม โดยทุกคนในองค์กรต้องเข้าใจกันในรอบแนวคิดในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ได้รับความร่วมมือจากทั้งฝ่ายจัดการและพนักงาน มีผู้รับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ มีการสร้างทีมงานในการดำเนินงาน และจัดตั้งคณะกรรมการความรับผิดชอบต่อวางแผน ดำเนินการ และประเมินผลเพื่อให้

เกิดความยั่งยืน (กระทรวงสาธารณสุข, 2554)

จะเห็นได้ว่าจากผลการวิจัยที่กล่าวมาข้างต้น การจัดการมีความสำคัญที่ใช้เป็นกระบวนการที่จะนำความสำเร็จให้บรรลุเป้าประสงค์ เกิดความต่อเนื่อง มีประสิทธิผล และประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดการจัดการมาใช้เป็นแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกในครั้งนี้ ซึ่งแนวคิดการจัดการที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดทางการจัดการของนักวิชาการด้านการจัดการ สามารถสรุปได้ 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การปฏิบัติหรือการนำการควบคุม (Bridges & Roquemore, 2001; Carroll & Gillen, 1987; Certo, 2000; Dubrin & Ireland, 1993; ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545)

แนวคิดเกี่ยวกับวิจัยการพัฒนารูปแบบ

รูปแบบ หมายถึง แนวทางที่สร้างขึ้น และพัฒนาขึ้นไว้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีหลักการหรือเกณฑ์ต่าง ๆ ของระบบตามที่กำหนดไว้อย่างมีจุดมุ่งหมาย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดขององค์ประกอบ เพื่อให้ผู้นำไปใช้เกิดความชัดเจนในการนำไปใช้ โดยมีลำดับขั้นตอนที่มีความสัมพันธ์กัน ความหมายรูปแบบตามที่กล่าวมาข้างต้นนี้ได้มาจากการสังเคราะห์ทบทวนความคิดเห็นของนักวิชาการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ปัญญา ทองนิล (2553) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า เป็นโครงสร้างที่เกิดจากทฤษฎีประสบการณ์ การคาดการณ์ นำเสนอในรูปของข้อความหรือแผนผัง

ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล (2552) ได้ให้ความหมายของรูปแบบว่า เป็นโครงสร้างโปรแกรมแบบจำลอง หรือตัวแบบที่จำลองสภาพความเป็นจริงที่สร้างขึ้นจากการลดทอนเวลาและเศษพิจารณาว่ามีสิ่งใดบ้างที่จะต้องนำมาศึกษาเพื่อใช้ทดแทนแนวคิดหรือปรากฏการณ์ใดปรากฏการณ์หนึ่ง โดยอธิบายความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ ของรูปแบบนั้น ๆ

วิลเลอร์ (Willer, 1967) ได้กล่าวไว้ว่ารูปแบบ นั้นเป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ (Rationale) ของระบบรูปนัย (Formal system) และมีจุดมุ่งหมายเพื่อการทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยาม ความสัมพันธ์ และประพจน์ที่เกี่ยวข้อง

รัตนะ บัวสนธ์ (2552) ได้ให้ความหมายของรูปแบบจำแนกออกเป็น 3 ความหมาย ดังนี้

- 1) แผนภาพหรือภาพร่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่สมบูรณ์เหมือนของจริงรูปแบบในความหมายนี้มักจะเรียกทับศัพท์ในภาษาไทยว่า “โมเดล” ได้แก่ โมเดลบ้าน โมเดลรถยนต์ โมเดลเสื้อ เป็นต้น
- 2) แบบแผนความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือสมการทางคณิตศาสตร์ที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า

“Mathematical Model” 3) แผนภาพที่แสดงถึงองค์ประกอบการทำงานของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รูปแบบในความหมายนี้บางทีเรียกกันว่าภาพย่อส่วนของทฤษฎีหรือแนวคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น รูปแบบการสอน รูปแบบการบริหาร รูปแบบการประเมิน เป็นต้น

องค์ประกอบของรูปแบบ

Brown and Moberg (1980) เป็นผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของรูปแบบ ซึ่งเกิดจากการสังเคราะห์รูปแบบขึ้นมาจากแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) กับหลักการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency Approach) กล่าวว่างค์ประกอบของรูปแบบประกอบด้วย

- 1) สภาพแวดล้อม (Environment) 2) เทคโนโลยี (Technology) 3) โครงสร้าง (Structure)
 - 4) กระบวนการจัดการ (Management process) และ 5) การตัดสินใจสั่งการ (Decision making)
- การพัฒนาารูปแบบ

ชลิตา ไชยศิริ, สุณี สาธิตานันต์ และวงศา เล้าหศิริวงศ์ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มเสี่ยงโรคเบาหวาน ด้วยกลยุทธ์การตลาด เพื่อสังคม ในจังหวัดมหาสารคาม โดยมีกระบวนการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการศึกษาสภาพปัญหาจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่ผ่านมา และสถานการณ์โรคเบาหวาน ซึ่งค้นหาหนทางสังคมที่เอื้อต่อการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพ ระยะที่ 2 พัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มเสี่ยงโรคเบาหวาน โดยประยุกต์ใช้กลยุทธ์การตลาดเพื่อสังคม ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมการให้ความรู้ การสื่อสารเตือนภัย กิจกรรมในโครงการ “วันนี้ขยับร่างกายกันเถอะ” กิจกรรมในโครงการ “บุคคลต้นแบบ” และการส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ ระยะที่ 3 การนำรูปแบบไปทดลองปฏิบัติ การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสัมภาษณ์และการตรวจสอบสุขภาพ ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึก การสนทนากลุ่มและการสังเกต

วัฒนา สว่างศรี และศิริณีย์ อินทรหนองไผ่ (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนา รูปแบบการส่งเสริมสุขภาพเพื่อป้องกันการเกิดโรคเบาหวานรายใหม่ในชุมชน โดยมีกระบวนการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือระยะที่ 1 ระยะก่อนการพัฒนารูปแบบ ที่วิจัยได้เตรียมพื้นที่วิจัย และผลการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาสุขภาพชุมชน ระยะที่ 2 ระยะพัฒนารูปแบบ ดำเนินการในพื้นที่ต้นแบบที่เลือกแบบเฉพาะเจาะจง มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ปัจจัยสาเหตุปัญหาเบาหวานและผลกระทบ ด้วยการประชุมระดมสมอง ขั้นตอนที่ 2 รวบรวมแหล่งทรัพยากรใน และนอกชุมชน เกิดจากการร่วมกันระดมความคิดแสวงหาแหล่งสนับสนุนทั้งที่เป็นองค์ความรู้ ทรัพยากรในชุมชน และนอกชุมชน ทำให้เกิดการขยายแนวร่วมมากขึ้น ขั้นตอนที่ 3 กำหนดกลยุทธ์การทำงาน เป็นการระดมสมองภายใต้ประเด็น 1) ท่านอยากเห็นคนในชุมชนเป็นอย่างไรเกี่ยวกับความเสี่ยงต่อการเป็นโรคเบาหวาน และ 2) ทำอย่างไรฝันจะเป็นจริง ผลการร่วม

ระดมสมองทำให้ได้ประเด็นภาพฝันและแนวทางกลยุทธ์ ขั้นตอนที่ 4 กำหนดผู้รับผิดชอบงานโดยเป็นตัวแทนจากทุกหมู่บ้าน และทดลองรูปแบบที่พัฒนาขึ้นใน 1 ชุมชน ขั้นตอนที่ 5 การทดลองใช้รูปแบบ มีการดำเนินกิจกรรมตามโครงการทุกโครงการ ระยะที่ 3 ระยะ ประเมินผลรูปแบบ ใช้แนวทางการประเมินแบบมีส่วนร่วม โดยตัวแทนชุมชนร่วมให้ข้อมูลและวิเคราะห์ ผลการคืนข้อมูลให้กับชุมชน

เพ็ญศิริ สิริกุล, ชัยลิขิต สร้อยเพชรเกษม และเสริม ทศศรี (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบกิจกรรมส่งเสริมความสามารถในการดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง โดยมีกระบวนการวิจัยและพัฒนา 4 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์สภาพปัญหาและความต้องการรูปแบบกิจกรรมส่งเสริมความสามารถในการดูแลสุขภาพตนเองของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงาน ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง และผู้ดูแลผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ระยะที่ 2 การพัฒนาโครงร่างรูปแบบกิจกรรมส่งเสริมความสามารถในการดูแลสุขภาพตนเองโดยการสร้างโครงร่างรูปแบบกิจกรรมและเครื่องมือประกอบการใช้กิจกรรม แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและนำไปศึกษานำร่องกับผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงของสถานีนอนามัย แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ระยะที่ 3 ทดลองใช้รูปแบบกิจกรรมส่งเสริมความสามารถในการดูแลสุขภาพตนเอง ในกลุ่มตัวอย่าง และระยะที่ 4 การประเมินและปรับปรุงรูปแบบกิจกรรมส่งเสริมความสามารถในการดูแลสุขภาพตนเองในกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบประเมินความพึงพอใจต่อรูปแบบกิจกรรมส่งเสริมความสามารถในการดูแลสุขภาพตนเอง

ผจงสุข นิยมประดิษฐ์ และจันทร์ชลิ มาพุทธ (2555) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพสำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยมีกระบวนการในการวิจัย 3 ตอนคือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพสำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนที่ 2 พัฒนารูปแบบกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพสำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือแบ่งเป็น 2 ขั้นตอนคือ ขั้นที่ 1 การออกแบบเพื่อสร้างรูปแบบกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพสำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียดดังนี้ 1) รวบรวมข้อมูลจากการวิเคราะห์ตอนที่ 1 และการวิเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดเนื้อหาเกี่ยวกับรูปแบบกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ 3) จัดทำรูปแบบกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ 4) จัดทำหลักสูตรและลักษณะกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ 5) จัดทำคู่มือกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพสำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีรายละเอียดดังนี้ 1) ผู้ตรวจสอบความสอดคล้อง ความถูกต้องเหมาะสม 2) เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ ตอนที่ 3การ ประเมินิ ผลการใช้รูปแบบกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ

สำหรับนิสิตมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเป็น 2 ขั้นตอนคือ 1) การทดลองนำไปใช้ 2) ประเมินผล

ประวิทย์ ประมาน และวีรภัทร ภัทรกุล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ ที่ป่วยโรคเบาหวานศูนย์แพทย์ชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีกระบวนการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนดังนี้ ตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของผู้สูงอายุที่ป่วยโรคเบาหวาน ตอนที่ 2 การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ ที่ป่วยโรคเบาหวาน ศูนย์แพทย์ชุมชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากการประชุมเชิงปฏิบัติการระดมแนวคิด แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อตรวจสอบข้อมูลความเหมาะสมและเป็นไปได้ของรูปแบบ เหมาะสม และเป็นไปได้ของรูปแบบ ตอนที่ 3 การศึกษาผลการทดลองใช้รูปแบบการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบกึ่งทดลอง(Quasi-experimental research) ซึ่งดำเนินการทดลองแบบกลุ่มเดียวทดสอบก่อนการทดลอง ทดสอบระหว่างการทดลอง และทดสอบหลังการทดลอง (One group pretest-posttest time series design)

วาโร เฟ็งสวัสดิ์ (2553) ได้เขียนไว้ในบทความบทความวิชาการเกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบสามารถ ได้สรุปไว้ว่าการพัฒนารูปแบบแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การสร้างหรือพัฒนารูปแบบ และ 2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสร้าง หรือพัฒนารูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะสร้างหรือพัฒนารูปแบบ ขึ้นมาก่อนเป็นรูปแบบตามสมมติฐาน (Hypothesis model) โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ผู้วิจัยอาจจะศึกษารายกรณีหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องนั้น ๆ ได้ เป็นอย่างดี ซึ่งผลการศึกษานำมาใช้กำหนดองค์ประกอบหรือตัวแปรต่าง ๆ ภายในรูปแบบ รวมทั้งลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบหรือตัวแปรเหล่านั้น หรือลำดับก่อนหลังของแต่ละองค์ประกอบในรูปแบบ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบในขั้นตอนนี้จะต้องอาศัยหลักการของเหตุผลเป็นรากฐานสำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปการศึกษาในขั้นตอนนี้จะมีขั้นตอนย่อย ๆ ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาวิเคราะห์ และ สังเคราะห์เป็นร่างกรอบความคิดการวิจัย

2. การศึกษาจากบริบทจริงในขั้นตอนนี้อาจจะดำเนินการได้หลายวิธี ดังนี้

- 2.1 การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการในปัจจุบันของหน่วยงาน โดยศึกษาความคิดเห็นจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ซึ่งวิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ การสอบถาม การสำรวจ การสนทนากลุ่ม เป็นต้น

2.2 การศึกษารายกรณี (Case study) หรือพหุกรณี หน่วยงานที่ประสบผลสำเร็จ หรือ มีแนวปฏิบัติที่ดีในเรื่องที่ศึกษา เพื่อนำมาเป็นสารสนเทศที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบ

2.3 การศึกษาข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ วิธีศึกษาอาจจะใช้วิธีการ สัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เป็นต้น

3. การจัดทำรูปแบบ ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะใช้สารสนเทศที่ได้ในข้อ 1 และ 2 มา วิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นกรอบความคิดการวิจัย เพื่อนำมาจัดทำรูปแบบอย่างไรก็ตามในงานวิจัยบางเรื่องนอกจากจะศึกษาตามขั้นตอนที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยยังอาจจะศึกษาเพิ่มเติม โดยใช้กระบวนการวิจัยแบบเดลฟาย (Delphi technique) หรือการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ในการพัฒนารูปแบบก็ได้

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบ ภายหลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบในขั้นตอนแรกแล้วจำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้นถึงแม้จะพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และ ผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ก็ยังเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ การเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานการณ์จริงหรือทดลองใช้รูปแบบในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ทราบอิทธิพลหรือความสำคัญขององค์ประกอบย่อยหรือตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบผู้วิจัยอาจจะปรับปรุงรูปแบบใหม่โดยการตัดองค์ประกอบหรือตัวแปรที่พบว่าไม่มีอิทธิพลหรือมีความสำคัญน้อยออกจากรูปแบบ ซึ่งจะทำได้รูปแบบที่มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นการทดสอบรูปแบบอาจกระทำได้ใน 4 ลักษณะ ดังนี้

1. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด การประเมินที่พัฒนาโดย The Joint Committee on Standards of Educational Evaluation ภายใต้การดำเนินงานของ Stufflebeam และคณะ ได้นำเสนอหลักการประเมินเพื่อเป็นบรรทัดฐานของกิจกรรมการตรวจสอบรูปแบบ ประกอบด้วยมาตรฐาน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 มาตรฐานความเป็นไปได้ (Feasibility standards) เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง

1.2 มาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์ (Utility standards) เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ

1.3 มาตรฐานด้านความเหมาะสม (Propriety standards) เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา

1.4 มาตรฐานด้านความถูกต้องครอบคลุม (Accuracy standards) เป็นการประเมินความน่าเชื่อถือ และได้สาระครอบคลุมครบถ้วนตามความต้องการอย่างแท้จริง

2. การทดสอบรูปแบบด้วยการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ การทดสอบรูปแบบในบางเรื่องไม่สามารถกระทำได้โดยข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการประเมินค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบ หรือการดำเนินการทดสอบรูปแบบด้วยวิธีการทางสถิติ แต่งานวิจัยบางเรื่องนั้นต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าการได้ตัวเลขแล้วสรุป ซึ่งไอส์เนอร์ (Eisner, 1976) ได้เสนอแนวคิดของการทดสอบหรือประเมินรูปแบบโดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีแนวคิด ดังนี้

2.1 การประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จะเน้นการวิเคราะห์และวิจารณ์อย่างลึกซึ้งเฉพาะในประเด็นที่ถูกพิจารณา ซึ่งไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจเสมอไปแต่อาจจะผสมผสานกับปัจจัยต่าง ๆ ในการพิจารณาเข้าด้วยกันตาม วิจารณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพ ประสิทธิภาพและความเหมาะสมของสิ่งที่จะทำการประเมิน

2.2 รูปแบบการประเมินที่เป็นความชำนาญเฉพาะทาง (Specialization) ในเรื่องที่จะประเมินโดยพัฒนามาจากแบบการวิจารณ์งานศิลปะ (Art criticism) ที่มีความละเอียดอ่อนลึกซึ้ง และต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญระดับสูงมาเป็นผู้วินิจฉัย เนื่องจากเป็นการวัดคุณค่าที่ไม่อาจประเมินด้วย เครื่องวัดใด ๆ และต้องใช้ความรู้ความสามารถของผู้ประเมินอย่างแท้จริง แนวคิดนี้ได้นำมาประยุกต์ใช้ในทางการศึกษาระดับสูงมากขึ้นทั้งนี้เพราะเป็นองค์ความรู้เฉพาะสาขา ผู้ที่ศึกษาเรื่องนั้นจริง ๆ จึงจะทราบและเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ดังนั้น ในวงการศึกษานิยมนำรูปแบบนี้มาใช้ในเรื่องที่ต้องการความลึกซึ้งและความเชี่ยวชาญเฉพาะ

2.3 รูปแบบที่ใช้ตัวบุคคล คือผู้ทรงคุณวุฒิเป็นเครื่องมือในการประเมินโดยให้ความ เชื่อถือว่าผู้ทรงคุณวุฒิที่เที่ยงธรรม และมีคุณพินิจที่ดี ทั้งนี้มาตรฐานและเกณฑ์พิจารณาต่าง ๆ นั้น จะเกิดขึ้นจากประสบการณ์และความชำนาญของผู้ทรงคุณวุฒินั่นเอง

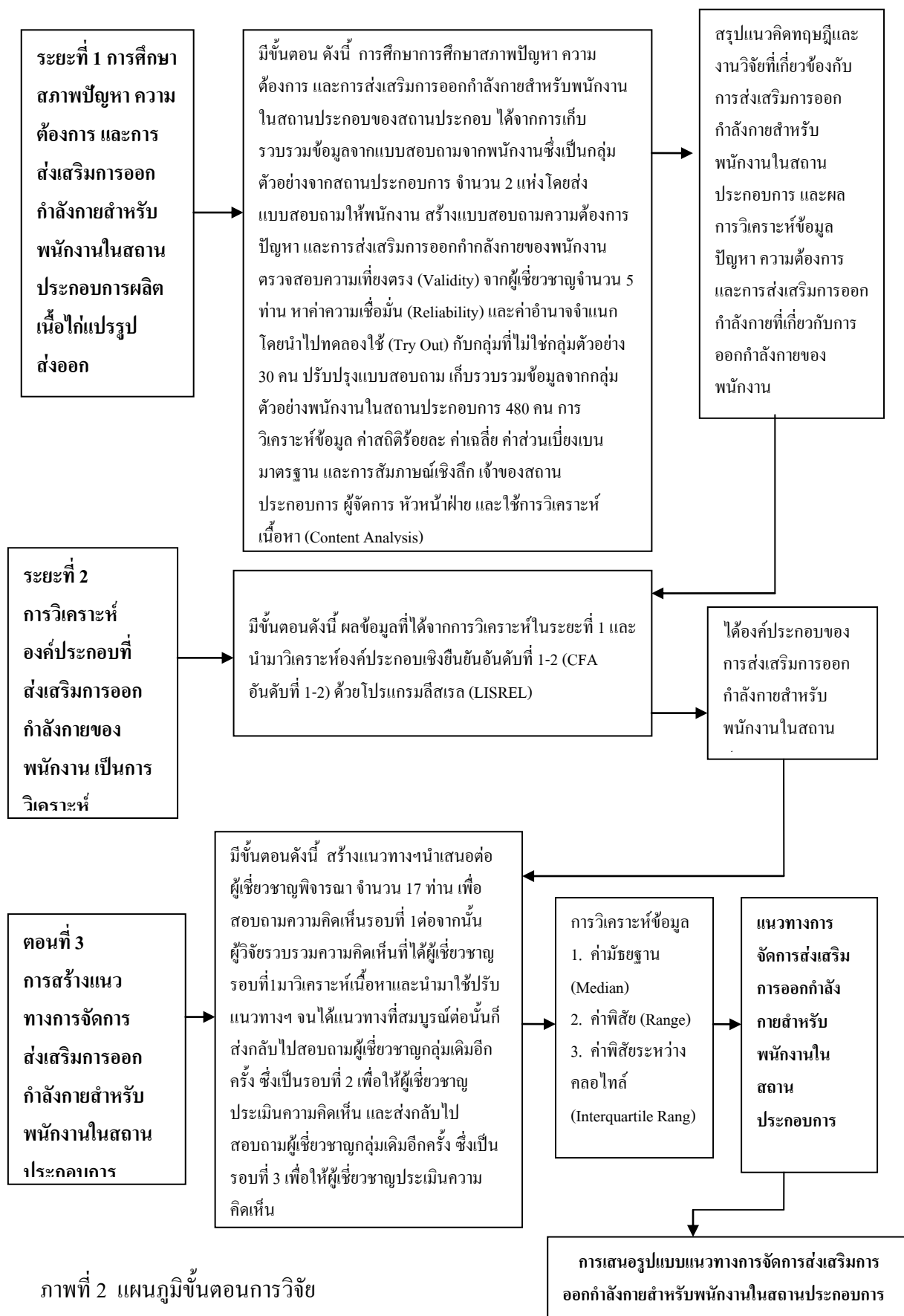
2.2.4 รูปแบบที่ยอมให้มีความยืดหยุ่นในกระบวนการทำงานของผู้ทรงคุณวุฒิ ตาม อรรถาศัยและความถนัดของแต่ละคน นับตั้งแต่การกำหนดประเด็นสำคัญที่จะนำมาพิจารณา การ บังชี้ข้อมูลที่ต้องการการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผล การวินิจฉัยข้อมูล ตลอดจนวิธีการ นำเสนอ

3. การทดสอบรูปแบบโดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้อง มักจะใช้กับการพัฒนา รูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟาย เมื่อผู้วิจัยได้พัฒนารูปแบบโดยใช้เทคนิคเดลฟายเสร็จสิ้น เรียบร้อยแล้วผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นในรอบสุดท้ายมาจัดทำเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะ เป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) เพื่อนำไปสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับ

ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบ

4. การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบ การทดสอบรูปแบบโดยการทดลองใช้รูปแบบนี้ผู้วิจัยจะนำรูปแบบที่พัฒนาขึ้นไปทดลองใช้จริงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการดำเนินการตามกิจกรรมอย่างครบถ้วนผู้วิจัยจะนำข้อค้นพบที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงรูปแบบต่อไป

สรุปขั้นตอนจากการดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ที่ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการวิจัยพัฒนารูปแบบ ซึ่งสามารถสรุปรูปแบบขั้นตอนการวิจัยได้ตามภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แผนภูมิขั้นตอนการวิจัย

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานใน สถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกในการวิจัยครั้งนี้ มาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เท่าที่รวบรวมได้ ได้แก่ แบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ (Pender, 2006) แนวคิดแบบจำลอง PRECEDE-PROCEED MODEL (Green & Kreuter, 2005) การศึกษาของเปรมใจ สุขศิริ, สุนีย์ ละกะปิ่น, เรวดี จงสุพัฒน์ และแอนน์ จิรพงษ์สุวรรณ (2553) จริญญา รอดเนียม, สกุนตลา แซ่เตียว และวรวรรณ จันทร์เมือง (2556) สุกัญญา อังศิริกุล, น้ำอ้อย ภักดีวงศ์ และวารินทร์ บินโฮเซ็น (2559) สุพรรณิ ภาวิละ, มณฑา เก่งกาพานิช, ทรายดล เก่งกาพานิช และศรีธัญญา เบญจกุล (2556) อรุณรัตน์ สารวิโรจน์, การดา จันทร์เยี่ยม (2557) สุกจิต ไตรระครอง, วัชรวิทย์ แสงมณี, กมลทิพย์ ถาวรประสิทธิ์ (2555) มีรายละเอียดดังนี้

แบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ (Pender, 2006) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติพฤติกรรม การรับรู้อุปสรรคของการปฏิบัติพฤติกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองของการปฏิบัติพฤติกรรม อารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติพฤติกรรม อิทธิพลระหว่างบุคคล (ครอบครัว กลุ่มเพื่อน เจ้าหน้าที่สุขภาพ) บรรทัดฐานทางสังคม แรงสนับสนุนทางสังคมและแบบอย่าง การสนับสนุนข่าวสาร อิทธิพลจากสถานการณ์ พฤติกรรมสุขภาพ ความคาดหวังในผลลัพธ์

แนวคิดแบบจำลอง PRECEDE-PROCEED MODEL (Green & Kreuter, 2005) ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มปัจจัยนำ หมายถึงปัจจัยที่เป็นพื้นฐานและก่อให้เกิดแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้อุปสรรค การรับรู้ความสามารถของตนเอง ปัจจัยเอื้อ หมายถึง สิ่งที่เป็นแหล่งทรัพยากรที่จำเป็นในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล รวมทั้งลักษณะที่จะช่วยให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ได้แก่ การวางแผนที่ทำให้เกิดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การสร้างทักษะส่วนบุคคลในการปฏิบัติพฤติกรรม ส่งเสริมสุขภาพ และการประเมินผลเพื่อให้รับรู้ถึงภาวะสุขภาพ ปัจจัยเสริม หมายถึง สิ่งที่บุคคลจะได้รับหรือคาดว่าจะได้รับจากบุคคลอื่น อันเป็นผลจากการกระทำตนเอง ได้แก่ การได้รับการสนับสนุน การได้รับข่าวสาร

การศึกษาของเปรมใจ สุขศิริ, สุนีย์ ละกะปิ่น, เรวดี จงสุพัฒน์ และแอนน์ จิรพงษ์สุวรรณ (2553) พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ได้แก่ การให้ความรู้การรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติตน การรับรู้การอุปสรรค

ต่อการปฏิบัติ การเพิ่มความสามารถของตนเอง การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา การวางแผน กิจกรรมที่ใช้ในการสร้างโปรแกรม การปฏิบัติตามโปรแกรมร่วมกับให้มีการออกกำลังกายทุกวัน พุทธตามนโยบาย การประเมินภาวะสุขภาพ การประเมินผลของโปรแกรม

การศึกษาของ จรุงรัตน์ รอดเนียม, สกุนตลา แซ่เตียว และวรวรรณ จันทวีเมือง (2556) พบว่าองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ได้แก่ ภาวะสุขภาพ การรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ การรับรู้อุปสรรคของ พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง การวางแผนกิจกรรมที่ใช้ ในการสร้างโปรแกรม การปฏิบัติตามโปรแกรม พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพด้านการปฏิบัติ กิจกรรมการออกกำลังกาย การประเมินผลของโปรแกรม

การศึกษาของ สุกัญญา อังศิริกุล, น้ำอ้อย ภัคดิวงศ์ และวารินทร์ บินไฮเซ็น (2559) พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการเจ็บป่วย รับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้การอุปสรรคของการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ของการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ แรงสนับสนุนทางสังคม พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพด้าน กิจกรรมทางกาย

การศึกษาของ สุพรรณิ ภาวีละ, มณฑา เก่งกาพานิช, ธราดล เก่งกาพานิช และศรีณญา เบญกุล (2556) องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานใน สถานประกอบการ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการออกกำลังกายทัศนคติต่อ การออกกำลังกาย (การรับรู้ประโยชน์และอุปสรรค) การรับรู้ความสามารถของตนเองใน การออกกำลังกาย ความคาดหวังในผลลัพธ์การออกกำลังกาย การรับรู้ภาวะสุขภาพ นโยบายใน การส่งเสริมการออกกำลังกาย การจัดเวลา/ กิจกรรมการออกกำลังกาย การจัดอุปกรณ์/ สถานที่ใน การออกกำลังกาย ที่พักอาศัยมีอุปกรณ์/ สถานที่ในการออกกำลังกาย การได้รับข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ การได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลต่าง ๆ

การศึกษาของ อรุณรัตน์ สารวิโรจน์ และการดา จันทร์แย้ม (2557) พบว่า องค์ประกอบที่ เกี่ยวข้องการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ได้แก่ ปัจจัยส่วน บุคคล ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้ประโยชน์การส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้ ภาวะสุขภาพ การมีนโยบายส่งเสริมสุขภาพ การมีแหล่งทรัพยากรทางสุขภาพ การได้รับคำแนะนำ สนับสนุนด้านสุขภาพจากบุคคลต่าง ๆ การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพจากสื่อต่าง ๆ

การศึกษาของ สุดจิต ไตรประคอง, วัชรีย์ แสงมณี และกมลทิพย์ ถาวรประสิทธิ์ (2555) พบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย การรับรู้อุปสรรคของ
การออกกำลังกาย การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย การสนับสนุนทางสังคม
พฤติกรรมการออกกำลังกาย

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ส่งเสริมการออกกำลังกาย
สำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก สรุปในตารางที่ 1 มีดังนี้

แหล่งข้อมูลที่ 1	หมายถึง	Pender (2006)
แหล่งข้อมูลที่ 2	หมายถึง	Green and Kreuter (2005)
แหล่งข้อมูลที่ 3	หมายถึง	เปรมใจ สุขศิริ, สุนีย์ ละกำป็น, เรวดี จงสุพัฒน์ และ แอนน์ จิรพงษ์สุวรรณ (2553)
แหล่งข้อมูลที่ 4	หมายถึง	จรูญรัตน์ รอดเนียม, สกุนตลา แซ่เตียว และวรวรรณ จันทวีเมือง (2556)
แหล่งข้อมูลที่ 5	หมายถึง	สุกัญญา อังศิริกุล, น้ำอ้อย ภักดีวงศ์, วารินทร์ บินโฮเซ็น (2559)
แหล่งข้อมูลที่ 6	หมายถึง	สุพรรณณี ภาวิละ, มณฑา เก่งกาพานิช, ทรายล เก่งกาพานิช และศรัณญา เบญกุล (2556)
แหล่งข้อมูลที่ 7	หมายถึง	อรุณรัตน์ สารวิโรจน์, การดา จันทรย์เข้ม (2557)
แหล่งข้อมูลที่ 8	หมายถึง	สุจิต ไตรประคอง, วัชรีย์ แสงมณี, กมลทิพย์ ถาวรประสิทธิ์ (2555)

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของการส่งเสริมสุขภาพให้พนักงานในสถานประกอบการมีการออกกำลังกายตามที่เสนอของนักวิชาการ

องค์ประกอบของการส่งเสริมการออกกำลังกาย	แหล่งข้อมูล ที่ 1	แหล่งข้อมูล ที่ 2	แหล่งข้อมูลที่ 3	แหล่งข้อมูล ที่ 4	แหล่งข้อมูล ที่ 5	แหล่งข้อมูล ที่ 6	แหล่งข้อมูล ที่ 7	แหล่งข้อมูล ที่ 8
1. การรับรู้ประโยชน์	/	/	/	/	/	/	/	/
2. การรับรู้อุปสรรค	/	/	/	/	/	/	/	/
3. การรับรู้ความสามารถของตนเอง	/	/	/	/	/	/	/	/
4. การวางแผนการ	/	/	/	/			/	
5. การปฏิบัติกร	/	/	/	/			/	
6. การประเมินผล	/	/	/	/			/	
7. การรับข้อมูลข่าวสาร	/	/	/	/			/	
8. ได้รับการสนับสนุน	/	/	/		/		/	/
9. ความคาดหวังในผลลัพธ์	/					/		

ที่มา (Pender, 2006.; Green and Kreuter, 2005; เปรมใจ สุขศิริ, และคณะ, 2553; จริญญารัตน์ รอดเนียม, และคณะ, 2556; สุกัญญา อังศิริกุล, และคณะ, 2559; สุพรรณณี ภาวิไล, และคณะ, 2556; อรุณรัตน์ สารวิโรจน์, การดา จันทร์แถม, 2557; สุกจิต ไตรประคอง, และคณะ 2555)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ส่งเสริมสุขภาพให้พนักงานในสถานประกอบการมีการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก สามารถสรุปได้ 8 องค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย

1. องค์ประกอบที่รับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ
2. องค์ประกอบที่รับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ
3. องค์ประกอบที่รับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ
4. องค์ประกอบที่วางแผนการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ
5. องค์ประกอบที่ปฏิบัติส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ
6. องค์ประกอบที่ประเมินผลการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ
7. องค์ประกอบที่รับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ
8. องค์ประกอบที่สนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ

ซึ่งมีรายละเอียดสาระสำคัญในการนำองค์ประกอบดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รายละเอียดขององค์ประกอบที่นำมาประยุกต์ใช้การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

องค์ประกอบ	รายละเอียด
<p>1. การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ</p>	<p>การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายนั้นมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตนทำให้พนักงานมีการออกกำลังกาย เพราะการรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติตนจากการออกกำลังกายเป็นความเชื่อของบุคคล โดยคาดหวังประโยชน์ที่จะได้รับภายหลังได้ออกกำลังกาย เป็นแรงเสริมทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจในการออกกำลังกาย ประโยชน์จากที่เกิดจากการปฏิบัติตนอาจจะเป็นทั้งประโยชน์ภายนอกและภายใน ประโยชน์จากภายใน ได้แก่ การเพิ่มความตื่นตัว หรือการลดความรู้สึกเมื่อล่า ส่วนประโยชน์จากภายนอกนั้น ได้แก่ การได้รับรางวัล หรือความเป็นไปได้ของการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เกิดจากผลของการปฏิบัติตน</p>
<p>2. การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ</p>	<p>การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงานนั้นเป็นสิ่งขัดขวางต่อการออกกำลังกายของพนักงาน เพราะการรับรู้ถึงสิ่งขัดขวางที่ทำให้บุคคลไม่สามารถปฏิบัติตนในการออกกำลังกาย ซึ่งอุปสรรคดังกล่าวมีทั้ง อุปสรรคภายในและภายนอกของบุคคล อุปสรรคภายในที่เกิดขึ้น ได้แก่ ความขี้เกียจ ความไม่รู้ ไม่มีเวลา ไม่พึงพอใจ เป็นต้น ส่วนอุปสรรคภายนอกที่เกิดขึ้น ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจ ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติพฤติกรรม และความไม่สะดวก เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อความตั้งใจที่จะกระทำพฤติกรรม และมีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลให้หลีกเลี่ยงที่จะไปการออกกำลังกาย</p>
<p>3. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ</p>	<p>เป็นความเชื่อมั่นของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการจัดการตนเองและกระทำพฤติกรรม ซึ่งเกิดขึ้นภายใต้อุปสรรคหรือสภาวะต่าง ๆ ในการปฏิบัติเพื่อไปออกกำลังกาย เมื่อบุคคลเชื่อว่าตนเองสามารถออกกำลังกายได้ได้อุปสรรคหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และเกิดการรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถ</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	รายละเอียด
3. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ (ต่อ)	<p>เป็นความเชื่อมั่นของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการจัดการตนเองและกระทำพฤติกรรม ซึ่งเกิดขึ้นภายใต้อุปสรรคหรือสภาวะต่าง ๆ ในการปฏิบัติเพื่อไปออกกำลังกาย</p> <p>เมื่อบุคคลเชื่อว่าตนเองสามารถออกกำลังกายได้ได้อุปสรรคหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และเกิดการรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการออกกำลังกายในระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อการรับรู้อุปสรรคในการไปออกกำลังกายลดลงได้ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายนั้นมีอิทธิพลโดยตรงและอิทธิพลโดยอ้อมต่อการออกกำลังกาย โดยการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายที่ผ่านมา และความมุ่งมั่นต่อแผนการออกกำลังกายที่วางไว้</p>
4. การวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ	<p>การวางแผน เป็นการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการกำหนดวิธีปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยมีการกำหนดตกลงร่วมกันกันว่า ใครทำอะไร มีหน้าที่รับผิดชอบอะไร ซึ่งเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกิจกรรม และการประเมินผล เป็นต้น</p>
5. การปฏิบัติส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ	<p>การปฏิบัติเป็นการนำแผนและโครงการการออกกำลังกายไปสู่การปฏิบัติ โดยอาศัยบุคลากรในสถานประกอบการเป็นผู้ปฏิบัติการ ผู้บริหารของสถานประกอบการจะต้องใช้ศักยภาพของตนโดยให้การสนับสนุนที่ใช้ในแผนงานและโครงการอย่างเต็มที่ และพนักงานทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมตามแผนงานและโครงการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	รายละเอียด
6. การประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ	<p>การประเมินผลเป็นกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อสรุปผลว่าแผนงานและโครงการนั้น ๆ ได้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพเพียงใดบ้าง ซึ่งการประเมินผลนั้น มีแนวทางดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การติดตามประเมินผลเป็นระยะ ๆ ได้แก่ การประเมินปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ปัญหาและวิธีการแก้ไข ผลการดำเนินงาน เบื้องต้น 2. การประเมินผลการดำเนินงาน ได้แก่ ภาวะสุขภาพและสมรรถภาพร่างกาย การเจ็บป่วยและการหยุดงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพสถานประกอบการ 3. การประเมินผลผลกระทบการดำเนินงาน ได้แก่ ความพึงพอใจ ความคาดหวัง คุณภาพชีวิต
7. การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ	<p>พนักงานในสถานประกอบการได้รับความรู้เรื่องการออกกำลังกายผ่านสื่อทางช่องทางต่าง ๆ ที่สถานประกอบการจัดให้ ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเสียง สื่อภาพเคลื่อนไหว สื่อบุคคล หลังจากการได้รับสื่อทุกครั้งทำให้พนักงานเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และช่วยให้พนักงานเกิดความเข้าใจ กระจำชัด และเป็นข้อมูลตัดสินใจในการออกกำลังกาย</p>
8. การได้การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ	<p>พนักงานในสถานประกอบการได้รับการช่วยเหลือ และให้การสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพให้มีกิจกรรมการออกกำลังกายในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้แผนงานและโครงการ ประสบความสำเร็จ เพราะทุกคนได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนเอง</p>

ที่มา: (Pender, 2006.; Green and Kreuter, 2005; เปรมใจ สุขศิริ, และคณะ, 2553; จรุงรัตน์ รอดเนียม, และคณะ, 2556; สุกัญญา อังศิริกุล, และคณะ, 2559; สุพรรณิ ภาวีละ, และคณะ, 2556; อรุณรัตน์ สารวิโรจน์, การดา จันท์เยี่ยม, 2557; สุดจิต ไตรประคอง, และคณะ 2555)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method research) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก และเพื่อสร้างแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก แบ่งการศึกษาเป็น 3 ระยะ ดังนี้ คือ ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก และระยะที่ 3 การสร้างแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

การศึกษาระยะนี้ต้องการศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ องค์ประกอบการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ และการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก เพื่อใช้เป็นข้อมูลสร้างแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก โดยมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการสอบถามพนักงานตามแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก จากเจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ และหัวหน้าฝ่าย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายของการศึกษานี้ได้แก่ พนักงานของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกจำนวน 86 แห่ง พนักงาน 143,860 คน (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2559) กระจายตามภาค/ เขตการปกครอง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนสถานประกอบการและพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก แบ่งตามภาค/ เขตการปกครอง ปี พ.ศ. 2558

ภาค/ เขตการปกครอง	จำนวนสถานประกอบการ (แห่ง)	จำนวนพนักงาน (คน)
กรุงเทพมหานคร	22	36,852
ภาคตะวันออก	9	15,048
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	12	20,064
ภาคกลาง	18	30,096
ภาคเหนือ	15	25,080
ภาคตะวันตก	6	10,032
ภาคใต้	4	6,688
รวม	86	143,860

เนื่องจากสถานประกอบการเป็นโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ผ่านการควบคุมมาตรฐานการผลิต GMP (Good Manufacturing Practice), HACCP (Hazard Analysis Critical Control Point) และมีกระบวนการผลิตเหมือนกัน ลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจึงคล้ายคลึงกัน ดังนี้

1. บริเวณพื้นที่สถานประกอบการ มีการแบ่งพื้นที่ ออกเป็น 3 ส่วน พื้นที่สำหรับประกอบกิจการของสถานประกอบการ พื้นที่บริเวณที่พักอาศัยของพนักงาน พื้นที่สำหรับนันทนาการของพนักงาน
2. แผนกการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 แผนก ได้แก่ แผนกไก่เป็น แผนกแปรรูปไก่ดิบ แผนกแปรรูปไก่สุก
3. ลักษณะการปฏิบัติงาน สถานประกอบการจะนำผลผลิตจากฟาร์มเลี้ยงไก่ ได้แก่ ไก่เนื้อ ส่งไปโรงงานแปรรูป เพื่อผลิตไก่ชำแหละ โดยแยกชิ้นส่วนและตัดแต่งชิ้นส่วนตามที่ต้องการ แล้วนำไปบรรจุและแช่แข็งเพื่อรอจำหน่ายเป็นผลิตภัณฑ์ไก่แช่แข็ง ในส่วนของผลิตภัณฑ์

เนื้อไก่แปรรูป ได้นำ ไก่ชำแหละ ไปผสมเครื่องปรุงรส และนำไปทำให้สุก โดยผ่านขบวนการต้ม นึ่ง ทอด อบ และย่าง ตามความต้องการของลูกค้า จากนั้นจึงนำไปแช่แข็งแล้วเก็บไว้ในห้องเย็นที่ อุณหภูมิ -20 องศาเซลเซียส เพื่อรอจำหน่าย ผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูป

4. บริเวณพื้นที่พักอาศัย จัดเป็นสัดส่วนเป็นลักษณะเป็นคอนโดมิเนียมสำหรับให้ พนักงานได้พักอาศัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับพนักงาน
5. บริเวณนันทนาการและออกกำลังกาย ประกอบด้วย สนามฟุตบอล สนามตระกร้อ สนามวอลเลย์บอล ลานเดินแอโรบิก ลานที่มีอุปกรณ์การออกกำลังกายกลางแจ้ง ห้องฟิตเนส
6. ศูนย์อาหาร บริเวณที่ตั้งอยู่ใกล้กับที่พักอาศัยแต่แยกเป็นสัดส่วนออกจากบริเวณ ที่พักอาศัย และพื้นที่สำหรับประกอบกิจการของสถานประกอบการ
7. แผนกบริหารหรืออำนวยการ ประกอบด้วย ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายการตลาด ฝ่ายการเงินการบัญชี
8. แผนกการผลิต ประกอบด้วย ฝ่ายกระบวนการผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายวิจัยและพัฒนา
9. แผนกสนับสนุนประกอบด้วย ฝ่ายฝึกอบรมและประชาสัมพันธ์
10. ลักษณะงาน แบ่งพนักงานปฏิบัติงานเป็น 3 กะ ๆ ละ 8 ชั่วโมง ประกอบด้วย กะหนึ่ง ปฏิบัติงานระหว่างเวลา 07.00-16.00 น. กะสองปฏิบัติงานระหว่างเวลา 16.00-00.00 น. และกะสาม ปฏิบัติงานระหว่างเวลา 00.00-07.00 น. โดยพนักงานแต่ละคนจะทำงานคนละกะ โดยผลัด หมุนเวียนเปลี่ยนเมื่อทำงานครบกะหนึ่ง 10 วัน ก็จะเปลี่ยนเวียนเป็นกะสอง เมื่อทำงานครบกะสอง 10 วัน ก็จะเปลี่ยนเวียนเป็นกะสาม เมื่อทำงานครบกะสาม 10 วัน ก็จะเริ่มต้นไปกะหนึ่ง และหมุนเวียนเช่นนี้ทุกคน พนักงานแต่ละคนพักอาศัยอยู่หอพักที่สถานประกอบการจัดให้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน และเป็นการจัดสวัสดิการเรื่องที่พักอาศัยให้กับพนักงานของ สถานประกอบการ

เนื่องสภาพบริบทการทำงานของพนักงาน และมีการกระบวนการผลิตที่เหมือนกันของ สถานประกอบการเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ฉะนั้นจึงเลือกสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูป ส่งออกในจังหวัดชลบุรีจำนวน 2 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเชิงปริมาณ ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคคลที่สถานประกอบการ จ้างให้มาปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตของ โรงงานอุตสาหกรรมผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก 2 แห่ง ในจังหวัดชลบุรีที่เลือกศึกษา จำนวน 4,136 คน มีเกณฑ์คัดเลือกเข้าเป็นประชากรที่ศึกษา (Sampled population) ดังนี้

1. เป็นพนักงานประจำของสถานประกอบการผลิตไก่แปรรูป (มาตรฐานส่งออก)
2. ยินดีและให้ความร่วมมือที่จะตอบแบบสอบถาม
3. พนักงานเป็นคนไทย อ่านและเขียนหนังสือภาษาไทยได้

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาขั้นตอนนี้ คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยอัตราส่วนระหว่างหน่วย ตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 20 หน่วยต่อ 1 ตัวแปรสังเกตได้ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีตัวแปรสังเกตได้ 24 ตัว ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 480 คน

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้คัดเลือกพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกในจังหวัดชลบุรีจำนวน 2 แห่ง แบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างแห่งละจำนวน 240 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างอยู่ในกระบวนการผลิตทั้ง 3 แผนก ได้แก่ แผนกไก่เป็น แผนกแปรรูปไก่ดิบ แผนกแปรรูปไก่สุก ได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแผนกละ 80 คน ทั้ง 2 แห่ง การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลากรายชื่อ ตามบัญชีรายชื่อพนักงานของแต่ละแผนกของสถานประกอบการทั้ง 2 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างในศึกษาเชิงคุณภาพ ในการศึกษาครั้งนี้เนื่องจากสถานประกอบการเป็นองค์กร จึงต้องใช้ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานประกอบการ ได้แก่ ผู้ประกอบการ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่ายผู้ประกอบการ หมายถึง บุคคลที่เป็นเจ้าของสถานประกอบการตามที่ได้ขอจดทะเบียนรับเป็นผู้ประกอบการของสถานประกอบการนั้น ๆ ในปี พ.ศ.2558 ซึ่งมีแห่งละ 1 คน การศึกษาครั้งนี้ศึกษาครบทั้ง 2 คน

ผู้จัดการ หมายถึง บุคคลที่สถานประกอบการจ้างให้มาปฏิบัติงานในกระบวนการบริหารจัดการมีอำนาจสั่งการ ตัดสินใจในขอบเขตหน้าที่ที่เจ้าของสถานประกอบการมอบอำนาจให้ มีการแบ่งการบริหารงานออกเป็น 3 แผนก ได้แก่ แผนกไก่เป็น แผนกแปรรูปไก่ดิบ แผนกแปรรูปไก่สุก แต่ละแห่งมีผู้จัดการแผนก ๆ ละ 1 คน ซึ่งสถานประกอบการทั้ง 2 แห่ง มีการแบ่งเป็นแผนกที่เหมือนกัน การศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากสถานประกอบการ 2 แห่ง ศึกษาครบทั้ง 6 คน

หัวหน้าฝ่าย หมายถึง บุคคลที่สถานประกอบการจ้างให้มาปฏิบัติงานเป็นผู้ช่วยผู้จัดการในกระบวนการบริหารจัดการ โดยรับคำสั่งมอบหมายงานจากผู้จัดการให้ปฏิบัติงาน ควบคุมกำกับติดตามประเมินผล มีปฏิบัติงานแบ่งงานออกเป็นฝ่ายมีจำนวน 8 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายกระบวนการผลิต ฝ่ายการเงินการบัญชี ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายฝึกอบรมและประชาสัมพันธ์ ฝ่ายวิจัยและพัฒนา ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายการตลาด แต่ละแห่งมีหัวหน้าฝ่ายละ 1 คน ซึ่งสถานประกอบการทั้ง 2 แห่ง มีการแบ่งเป็นฝ่ายที่เหมือน การศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากสถานประกอบการทั้ง 2 แห่ง โดยเลือกหัวหน้าฝ่าย ๆ ละ 1 คนจากสถานประกอบการทั้ง 2 แห่ง ฝ่ายที่ได้รับเลือก

ประกอบด้วย 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายกระบวนการผลิต ฝ่ายการเงินการบัญชี ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายฝึกอบรมและประชาสัมพันธ์ ได้จำนวนผู้ให้ข้อมูลจำนวน 8 คน เนื่องจากฝ่ายทั้ง 4 ฝ่ายที่เลือกในครั้งนี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับในการดำเนินงานและสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการโดยตรง

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ประกอบด้วย 3 ส่วน ตอนที่ 2 ประกอบด้วย 5 ส่วน และตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ประกอบด้วย 3 ส่วน ประกอบด้วย ข้อมูลส่วนบุคคล ความต้องการสำหรับพนักงาน และปัญหาการออกกำลังกายของพนักงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ โรคประจำตัว น้ำหนัก ส่วนสูง เส้นรอบเอว และข้อมูลพฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ประกอบด้วย รูปแบบการออกกำลังกาย ความบ่อยและระยะเวลาที่ใช้ในการออกกำลังกาย ช่วงเวลาที่พนักงานใช้ในการออกกำลังกาย ช่องทางที่ได้รับความรู้เรื่องการออกกำลังกาย และระดับความคิดว่าการออกกำลังกายเป็นสิ่งจำเป็น มีลักษณะคำถามเป็นแบบปิดและเปิดผสมกัน จำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความต้องการสำหรับพนักงานในการส่งเสริมการออกกำลังกายของสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก โดยถามคำถามเกี่ยวกับความต้องการด้านการสนับสนุนการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบประเมิน (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนความต้องการสำหรับพนักงานในการส่งเสริมการออกกำลังกายของสถานประกอบการ มีเกณฑ์ดังนี้

คะแนน 1.00-2.32 คะแนน หมายถึง พนักงานในสถานประกอบการมีความต้องการส่งเสริมการออกกำลังกายของสถานประกอบการ ระดับน้อย

คะแนน 2.33-3.65 คะแนน หมายถึง พนักงานในสถานประกอบการมีความต้องการส่งเสริมการออกกำลังกายของสถานประกอบการ ระดับปานกลาง

คะแนน 3.66-5.00 คะแนน หมายถึง พนักงานในสถานประกอบการมีความต้องการส่งเสริมการออกกำลังกายของสถานประกอบการ ระดับมาก

ส่วนที่ 3 ปัญหาการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก โดยถามคำถามเกี่ยวกับปัญหาด้านช่วงระยะเวลาในการออกกำลังกาย และปัญหาด้านการสนับสนุนการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบประเมิน (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 10 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนปัญหาการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ มีเกณฑ์ดังนี้

คะแนน 1.00-2.32 คะแนน หมายถึง พนักงานในสถานประกอบการมีปัญหาการออกกำลังกายในระดับน้อย

คะแนน 2.33-3.65 คะแนน หมายถึง พนักงานในสถานประกอบการมีปัญหาการออกกำลังกายในระดับปานกลาง

คะแนน 3.66-5.00 คะแนน หมายถึง พนักงานในสถานประกอบการมีปัญหาการออกกำลังกายในระดับมาก

ตอนที่ 2 แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ประกอบด้วย การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย การรับรู้ปัจจัยเอื้อ ประกอบด้วย การวางแผนการส่งเสริมสุขภาพ การออกกำลังกาย การปฏิบัติส่งเสริมการออกกำลังกาย การประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกาย และการรับรู้ปัจจัยเสริม ประกอบด้วย การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ และการรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ เป็นแบบสอบถามความเข้าใจ ความรู้สึกที่คาดการณ์ถึงผลดีของการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบประเมิน (Rating scale) 7 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด จริงมาก จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงมาก ไม่จริงมากที่สุด จำนวน 9 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้	7	คะแนน
จริงมาก	ให้	6	คะแนน
จริง	ให้	5	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	4	คะแนน
ไม่จริง	ให้	3	คะแนน
ไม่จริงมาก	ให้	2	คะแนน
ไม่จริงมากที่สุด	ให้	1	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ มีเกณฑ์ดังนี้

คะแนน 1.00-2.99 คะแนน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายในระดับน้อย

คะแนน 3.00-4.99 คะแนน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายในระดับปานกลาง

คะแนน 5.00-7.00 คะแนน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายในระดับมาก

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการเป็นแบบสอบถามความเข้าใจ ความรู้สึกที่คาดว่าจะมีความยากลำบาก ความไม่สะดวก หรือขัดขวางต่อความตั้งใจที่จะออกกำลังกาย มีลักษณะคำตอบเป็นแบบประเมิน (Rating scale) 7 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด จริงมาก จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงมาก ไม่จริงมากที่สุด จำนวน 9 ข้อ

มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้	7	คะแนน
จริงมาก	ให้	6	คะแนน
จริง	ให้	5	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	4	คะแนน

ไม่จริง	ให้	3	คะแนน
ไม่จริงมาก	ให้	2	คะแนน
ไม่จริงมากที่สุด	ให้	1	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงาน
ในสถานประกอบการ มีเกณฑ์ดังนี้

คะแนน 1.00-2.99 คะแนน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย
ในระดับน้อย

คะแนน 3.00-4.99 คะแนน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย
ในระดับปานกลาง

คะแนน 5.00-7.00 คะแนน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย
ในระดับมาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองใน
การออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ เป็นแบบสอบถามถึงความรู้สึกนึกคิด
ตัดสินใจว่าตนเองมีความสามารถในการออกกำลังกายในช่วงระยะเวลาที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม
มีลักษณะคำตอบเป็นแบบประเมิน (Rating scale) 7 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด จริงมาก จริง
ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงมาก ไม่จริงมากที่สุด จำนวน 9 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้	7	คะแนน
จริงมาก	ให้	6	คะแนน
จริง	ให้	5	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	4	คะแนน
ไม่จริง	ให้	3	คะแนน
ไม่จริงมาก	ให้	2	คะแนน
ไม่จริงมากที่สุด	ให้	1	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนการรับรู้ความสามารถของตนเองใน
การออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ มีเกณฑ์ดังนี้

คะแนน 1.00-2.99 คะแนน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองใน
การออกกำลังกายในระดับน้อย

คะแนน 3.00-4.99 คะแนน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองใน
การออกกำลังกายในระดับปานกลาง

คะแนน 5.00-7.00 คะแนน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายในระดับมาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้ถึงปัจจัยเอื้อ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ ประเมินผล ของสถานประกอบการ ในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย เป็นแบบสอบถามถึงความรู้สึกนึกคิดตัดสินใจว่าปัจจัยเอื้อ ที่ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ ประเมินผล มีผลต่อการส่งเสริมให้พนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกมีการออกกำลังกาย มีลักษณะคำตอบเป็นแบบประเมิน (Rating scale) 7 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด จริงมาก จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงมาก ไม่จริงมากที่สุด จำนวน 9 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้	7	คะแนน
จริงมาก	ให้	6	คะแนน
จริง	ให้	5	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	4	คะแนน
ไม่จริง	ให้	3	คะแนน
ไม่จริงมาก	ให้	2	คะแนน
ไม่จริงมากที่สุด	ให้	1	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนการรับรู้ถึงปัจจัยเอื้อ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ ประเมินผล ของสถานประกอบการในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย มีเกณฑ์ดังนี้

คะแนน 1.00-2.99 คะแนน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ถึงปัจจัยเอื้อ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ ประเมินผล ของสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกายในระดับน้อย

คะแนน 3.00-4.99 คะแนน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ถึงปัจจัยเอื้อ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ ประเมินผล ของสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย ในระดับปานกลาง

คะแนน 5.00-7.00 คะแนน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ถึงปัจจัยเอื้อ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ ประเมินผล ของสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย ในระดับมาก

ส่วนที่ 5. แบบสอบถามการรับรู้ปัจจัยเสริม ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ

ในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย เป็นแบบสอบถามถึงความรู้สึกนึกคิดตัดสินใจว่า ปัจจัยเสริมที่ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบประเมิน (Rating scale) 7 ระดับ ได้แก่ จริงมากที่สุด จริงมาก จริง ไม่แน่ใจ ไม่จริง ไม่จริงมาก ไม่จริงมากที่สุด จำนวน 6 ข้อ มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

จริงมากที่สุด	ให้	7	คะแนน
จริงมาก	ให้	6	คะแนน
จริง	ให้	5	คะแนน
ไม่แน่ใจ	ให้	4	คะแนน
ไม่จริง	ให้	3	คะแนน
ไม่จริงมาก	ให้	2	คะแนน
ไม่จริงมากที่สุด	ให้	1	คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนการรับรู้ถึงปัจจัยเสริม ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย มีเกณฑ์ดังนี้

คะแนน 1.00-2.99 คะแนน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ถึงปัจจัยเสริม ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ ในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกายในระดับน้อย

คะแนน 3.00-4.99 คะแนน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ถึงปัจจัยเสริม ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ ในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกายในระดับปานกลาง

คะแนน 5.00-7.00 คะแนน หมายถึง พนักงานมีการรับรู้ถึงปัจจัยเสริม ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ ในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกายในระดับมาก

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยใช้สำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลที่เกี่ยวกับนโยบายส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการออกกำลังกายที่สถานประกอบการมีและจัดให้พนักงาน การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย และการสนับสนุนกิจกรรมการส่งเสริมการออกกำลังกาย มีลักษณะคำถามเป็นแบบเปิด โดยแบบสัมภาษณ์สำหรับเจ้าของสถานประกอบการมีจำนวน 5 ข้อ แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้จัดการมีจำนวน 5 ข้อ และแบบสัมภาษณ์สำหรับหัวหน้าฝ่ายมีจำนวน 7 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา นำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน (ตามรายชื่อในผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Content validity index-CVI) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามด้านความต้องการสำหรับพนักงานในการส่งเสริมการออกกำลังกายของสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามด้านปัญหาการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก เท่ากับ อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก อยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการรับรู้ถึงปัจจัยเอื้อ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ ประเมินผล ของสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกายอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 และค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการรับรู้ปัจจัยเสริม ประกอบด้วย การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกายอยู่ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 จากนั้นได้นำแบบมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นภายใต้คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปทดลองใช้

2. ทดลองใช้เครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกในจังหวัดชลบุรี เป็นกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ส่งแบบสอบถามให้พนักงานตอบในสถานประกอบการด้วยตนเอง แนะนำชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถาม จากนั้นให้เวลาพนักงานในการตอบแบบสอบถาม โดยใช้เวลาประมาณ 20 นาที และรอเก็บแบบสอบถาม พร้อมกับตรวจความครบถ้วนทุกครั้ง ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้สังเกตความเข้าใจในคำถามและคำตอบ เพื่อนำมาปรับแก้ไขให้คำถามมีความชัดเจนครบถ้วน หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามด้านความต้องการสำหรับพนักงานในการส่งเสริมการออกกำลังกายของสถานประกอบการ ด้านปัญหาการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงาน การรับรู้อุปสรรคใน

การออกกำลังกายของพนักงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย การรับรู้ถึงปัจจัยเอื้อ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ ประเมินผล การรับรู้ปัจจัยเสริม ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ มาหาค่าความเที่ยง (Reliability) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Coefficient alpha of cronbach) ปรากฏว่า ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.86, 0.87, 0.80, 0.70, 0.93, 0.92 และ 0.94 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้ศึกษาได้นำหนังสือที่ออกโดยคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้จัดการสถานประกอบการในแต่ละแห่ง เรื่องขอความอนุเคราะห์ในการให้พนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถามตามรายชื่อพนักงานที่สุ่มตัวอย่างได้ ผู้ศึกษาพร้อมติดต่อกับผู้ประสานงานของสถานประกอบการของแต่ละแห่งทำหน้าที่ในการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อพนักงานได้รับแบบสอบถามจากผู้ประสานงานของสถานประกอบการแล้ว พนักงานตอบแบบสอบถาม เมื่อพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบเสร็จแล้ว ส่งให้ผู้ประสานงานของสถานประกอบการติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามจนครบ และรวบรวมแบบสอบถามดังกล่าวส่งให้กับผู้ที่ทำการศึกษาโดยตรง

การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

การสัมภาษณ์กับเจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย ได้ทำการเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 1-31 กรกฎาคม 2560 ระยะเวลาที่ใช้สัมภาษณ์คนละประมาณ 1 ชั่วโมง ในช่วงเวลา 17.00-20.00 น. สถานที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โรงงานผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกในจังหวัดชลบุรี จำนวน 2 แห่ง แต่ละแห่งผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เจ้าของสถานประกอบการ 1 คน ผู้จัดการ 3 คน ประกอบด้วย แผนกไก่เป็น แผนกแปรรูปไก่ดิบ แผนกแปรรูปไก่สุก หัวหน้าฝ่าย 4 คน ประกอบด้วย ฝ่ายกระบวนการผลิต ฝ่ายการเงินการบัญชี ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายฝึกอบรมและประชาสัมพันธ์ รวมทั้งสิ้น 16 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการรวบรวมข้อมูล ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ นโยบายส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการออกกำลังกายที่สถานประกอบการมีและจัดให้พนักงาน การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย และการสนับสนุนกิจกรรมการส่งเสริมการออกกำลังกาย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้อธิบายถึงขั้นตอนของการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีความสำคัญต่อศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เมื่อผู้ให้ข้อมูลมีความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้แล้ว ผู้ให้

ข้อมูลได้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ โรคประจำตัว น้ำหนัก ส่วนสูง เส้นรอบเอว และข้อมูลพฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย รูปแบบการออกกำลังกาย ความบ่อยและระยะเวลาที่ใช้ในการออกกำลังกาย ช่วงเวลาที่พนักงานใช้ในการออกกำลังกาย ช่องทางที่ได้รับความรู้เรื่องการออกกำลังกาย และระดับความคิดว่าการออกกำลังกายเป็นสิ่งที่ดีเป็นวิเคราะห์ด้วยการทำแจกแจงความถี่ จำนวนและร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการสำหรับพนักงานในการส่งเสริมการออกกำลังกายของสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ทำการวิเคราะห์รายชื่อ ด้วยการแจกแจงความถี่หาจำนวนและร้อยละของแต่ละข้อคำถาม
3. การวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ทำการวิเคราะห์รายชื่อ ด้วยการแจกแจงความถี่หาจำนวนและร้อยละของแต่ละข้อคำถาม
4. การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ทำการวิเคราะห์รายชื่อ ด้วยการแจกแจงความถี่หาจำนวนและร้อยละของแต่ละข้อคำถาม
5. การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ทำการวิเคราะห์รายชื่อ ด้วยการแจกแจงความถี่หาจำนวนและร้อยละของแต่ละข้อคำถาม
6. การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ทำการวิเคราะห์รายชื่อ ด้วยการแจกแจงความถี่หาจำนวนและร้อยละของแต่ละข้อคำถาม
7. การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ปัจจัยเอื้อ ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติ ประเมินผล ของสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย ทำการวิเคราะห์รายชื่อ ด้วยการแจกแจงความถี่หาจำนวนและร้อยละของแต่ละข้อคำถาม
8. การวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ปัจจัยเสริม ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ ทำการวิเคราะห์รายชื่อ ด้วยการแจกแจงความถี่หาจำนวนและร้อยละของแต่ละข้อคำถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลเชิงคุณภาพเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำมาแยกเป็นหมวดหมู่ ตามประเด็นปัญหา จากนั้นทำการตีความหมายของข้อมูลที่ได้มาตามการรับรู้ของข้อมูล ซึ่งทั้งหมดเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูล (Content analysis) ที่ได้มาจากผู้ให้ข้อมูลเพื่อสรุปเชื่อมโยงความสัมพันธ์และเหตุผลในประเด็นที่ศึกษา

ระยะที่ 2 การศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

การศึกษาระยะที่ 2 เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาระยะที่ 1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันที่มีส่วนในการส่งเสริมให้พนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก มีการออกกำลังกาย โดยยึดตามแนวคิดการส่งเสริมสุขภาพของ Pender (1996) มาประยุกต์ร่วมกับแนวคิดการวางแผนและประเมินผล (THE PRECEDE-PROCEED MODEL) ของ Green and Kreuter (2005) โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบเชิงยืนยันการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ซึ่งประกอบด้วยประเด็น การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย การวางแผน การปฏิบัติ ประเมินผล การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุนทางสังคมของสถานประกอบการในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง โดยใช้โปรแกรมลิสเรล (LISREL) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและสอง (Confirmatory Factor Analysis: CFA 1 and 2) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรสังเกตได้ ในแต่ละองค์ประกอบด้านการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ โดยการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างโมเดลเชิงสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังนี้

1. ค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square Statistic : χ^2) โดยถ้าค่าสถิติไค-สแควร์ ไม่มีนัยสำคัญ ($p > .05$) และค่าไค – สแควร์กำลังสองสัมพันธ์ (Relative Chi-square) ซึ่งมีค่าเท่ากับค่าสถิติไค-สแควร์หารด้วยองศาของความเป็นอิสระ (χ^2 / df) มีค่าเท่ากับ 2 หรือน้อยกว่านั้น แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) ดัชนี GFI เป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความกลมกลืนจากโมเดลก่อนปรับและหลังปรับ โมเดลมีค่า อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ดัชนี GFI มีค่าเข้าใกล้ 1 (มากกว่า .97) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 6 ประเด็นดังนี้

3. ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) เป็นการนำดัชนี GFI มาปรับแก้ โดยคำนึงถึงองศาอิสระ (df) ซึ่งรวมทั้งจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI มีค่ามากกว่า .90 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ดัชนีรากมาตรฐานของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือที่เหลือ (Standardized Root Mean Squared Residual: SRMR) ดัชนี SRMR เป็นดัชนีบอกความคลาดเคลื่อนจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของโมเดลของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดัชนี SRMR มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5. ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติจากข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไค-สแควร์ ว่าโมเดลอิสระตามสมมติฐานมีความเที่ยงตรง ไม่สอดคล้องกับความจริงและเมื่อเพิ่มพารามิเตอร์อิสระแล้ว ค่าสถิติมีค่าลดลง เนื่องจากค่าสถิติตัวนี้ขึ้นอยู่กับประชากรและชั้นของความอิสระ ดัชนี RMSEA มีค่าอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ามีค่าสถิติต่ำกว่า 0.05 หรือไม่เกิน 0.08 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

6. ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Residuals) ซึ่งมีค่าไค-สแควร์ ที่ใช้พิจารณา คือค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานน้อยกว่า 2 แสดงว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ระยะที่ 3 การสร้างและพัฒนาแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

การศึกษาระยะที่ 3 เป็นนำข้อมูลที่ได้จากวิเคราะห์ในการศึกษาระยะที่ 2 ใช้ในการสร้างแนวทางต้นแบบการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก โดยยึดหลักการจัดการเชิงระบบของบริดเจสและโรควูมอเร (Bridges & Roquemore, 2001) ร่วมกับเทคนิคเดลฟายของ RAND Corporation (ชัยลิขิต สร้อยเพชรเกษม, 2555) โดยมีขั้นตอนการศึกษาด้วยเทคนิคเดลฟายจำนวน 3 รอบ โดยมีรายละเอียดดังนี้

เดลฟายรอบที่ 1 มีขั้นตอนการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. กำหนดปัญหาการวิจัย แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ควรมีแนวทางอย่างไร

2. การเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ จำนวน 17 คน ซึ่งจากการศึกษาการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟายเกี่ยวกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญนั้น โทมัส ที แมคมิลแลนด์ (ขนิษฐา วิทยาอนุมาส, 2530) ได้เสนอผลวิจัยเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบบเดลฟาย พบว่า หากมีผู้เชี่ยวชาญตั้งแต่ 17 คน ขึ้นไป อัตราการลดลงของความคลาดเคลื่อนจะม่น้อยมากและเริ่มมีค่าคงที่ ดังนั้นจึงถือว่าจำนวนผู้เชี่ยวชาญ 17 คนนี้เป็นกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม การเลือกกลุ่มตัวอย่างนั้นใช้วิธีการเลือกตัวอย่างใช้แบบก้อนหิมะ (Snowball sampling) โดยเลือกกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ แล้วให้ผู้เชี่ยวชาญที่ถูกเลือกเป็นผู้แนะนำผู้เชี่ยวชาญต่อจนได้ผู้เชี่ยวชาญจำนวนมากพอ ต่อจากนั้นคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีชื่อตามที่คุณผู้เชี่ยวชาญแนะนำซ้ำกันมากที่สุด และเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย จนได้ผู้เชี่ยวชาญครบตามจำนวน 17 คน

3. การสร้างแบบสอบถามฉบับที่ 1 ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาใช้เป็นข้อมูลส่วนประกอบในการประยุกต์สร้างแบบสอบถาม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการให้ผู้เชี่ยวชาญตอบคำถามและแสดงความคิดเห็น ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการประเมินผล

4. การส่งแบบสอบถามฉบับที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญตอบรอบที่ 1 นั้น ผู้ศึกษาได้นำหนังสือที่ออกโดยคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้เชี่ยวชาญทั้ง 17 คน เรื่องขอความอนุเคราะห์ในการให้ผู้เชี่ยวชาญ ตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็น โดยผู้ศึกษาประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ในการส่งแบบสอบถาม และรับแบบสอบถามคืนจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง

5. การวิเคราะห์แบบสอบถามฉบับที่ 1 ผู้ศึกษาได้รวบรวมความคิดเห็นที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 1 มาเรียบเรียงเป็นข้อคำถาม โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

เดลฟายรอบที่ 2 มีขั้นตอนการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถามฉบับที่ 2 ได้มาจากการสรุปผลการศึกษาจากฉบับที่ 1 นำมาปรับปรุงแก้ไข และสร้างเป็นแบบสอบถามแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ก่อนส่งไปยังผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความคิดเห็นรอบที่ 2 แบบสอบถามฉบับที่ 2 มีลักษณะคำตอบเป็นแบบประเมิน (Rating

scale) 5 ระดับ (5-1) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

2. ส่งแบบสอบถามฉบับที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญตอบรอบที่ 2 โดยผู้ศึกษาประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ในการส่งแบบสอบถาม และรับแบบสอบถามคืนจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง เช่นเดียวกับการศึกษารอบที่ 1 ซึ่งในการส่งเอกสารรอบที่ 2 นั้น ห่างจากรอบที่ 1 เป็นเวลา 1 เดือน

3. การวิเคราะห์ผลแบบสอบถามฉบับที่ 2 ผู้ศึกษาได้รวบรวมความคิดเห็นที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญรอบที่ 2 นำมาคำนวณหา ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าคลอไทล์ที่ 1 และ 3 และค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ (Interquartile rang) โดยใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้

ค่ามัธยฐาน (Median) เกณฑ์ในการพิจารณาความเหมาะสมที่นำมาใช้ในแบบสอบถาม คือ

ค่ามัธยฐาน 4.50 ขึ้นไป ถือว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน 3.50-4.49 ถือว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก

ค่ามัธยฐาน 2.50-3.49 ถือว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง

ค่ามัธยฐาน 1.50-2.49 ถือว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย

ค่ามัธยฐาน 1.00-1.49 ถือว่ากลุ่มผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ (Interquartile rang) การคำนวณหาพิสัยระหว่างคลอไทล์ โดยคำนวณหาค่าความแตกต่างระหว่างคลอไทล์ที่ 3 กับคลอไทล์ที่ 1 ค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ของข้อความมีค่าไม่เกิน 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นสอดคล้องกัน หากผลคำนวณค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์มีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้นไม่สอดคล้องกัน

เดลฟายรอบที่ 3 มีขั้นตอนการดำเนินการศึกษาดังนี้

1. การปรับแบบสอบถามฉบับที่ 3 ได้มาจากการสรุปผลการศึกษาจากฉบับที่ 2 นำมาปรับปรุงแก้ไข และสร้างเป็นแบบสอบถามแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังการสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ก่อนส่งไปยังผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความคิดเห็นรอบที่ 3 แบบสอบถามฉบับที่ 3 นั้น มีลักษณะคำตอบเป็นแบบประเมิน (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การให้คะแนน เช่นเดียวกับการศึกษารอบที่ 2 แต่

แบบสอบถามฉบับที่ 3 จะมีค่าค่ากลางของผู้เชี่ยวชาญโดยรวม ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเองที่เคยตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 ระบุไว้ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญใช้เป็นส่วนประกอบในการพิจารณาแสดงความคิดเห็น รอบที่ 3

2. การส่งแบบสอบถามฉบับที่ 3 ให้ผู้เชี่ยวชาญตอบรอบที่ 3 โดยผู้ศึกษาประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน ในการส่งแบบสอบถาม และรับแบบสอบถามคืนจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง เช่นเดียวกับการศึกษารอบที่ 1 และรอบที่ 2 ซึ่ง ในการส่งเอกสารรอบที่ 3 นั้น ห่างจากรอบที่ 2 เป็นเวลา 2 สัปดาห์

3. การวิเคราะห์ข้อมูลฉบับที่ 3 นำข้อมูลที่ได้รวบรวมได้จากการตอบแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ รอบที่ 3 มาคำนวณหา ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าคลอไทล์ที่ 1 และ 3 และค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ (Interquartile rang) ของแต่ละข้อ เพื่อพิจารณาเลือกข้อความที่มีค่ามัธยฐาน 3.50 ขึ้นไป และค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ของข้อความมีค่าไม่เกิน 1.50 มาใช้เป็นข้อมูลในการสังเคราะห์เป็นแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ซึ่งถ้ามีค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ของข้อความมีค่าตั้งแต่ 1.50 ลงมาแสดงว่า ความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้น ๆ สอดคล้องกัน ถ้ามีค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ของข้อความมีค่ามากกว่า 1.50 แสดงว่าความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อความนั้น ๆ ไม่สอดคล้องกัน

4. สรุปผล และร่างต้นแบบแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษานี้มีปัญหาคำถามวิจัยหลัก ต้องการเสนอแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed method research) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก และเพื่อสร้างแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก แบ่งการศึกษาเป็น 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก และระยะที่ 3 การสร้างและพัฒนาแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก โดยผู้ศึกษาได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพความต้องการ ปัญหาและการส่งเสริมการออกกำลังกายให้พนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน 2) ความต้องการสำหรับพนักงานในการส่งเสริมการออกกำลังกายของสถานประกอบการ 3) ปัญหาการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ 4) ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแนวทางการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ 5) การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ 2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

ระยะที่ 3 การสร้างแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของ

ผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการรอบที่ 1 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการรอบที่ 2 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการรอบที่ 3 4) การนำเสนอรูปแบบแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพความต้องการ ปัญหาและการส่งเสริมการออกกำลังกายให้พนักงานในสถานประกอบการ

การศึกษาสภาพความต้องการ ปัญหาและการส่งเสริมการออกกำลังกายให้พนักงานในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก จากการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก พบว่า พนักงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 64.0 อายุอยู่ในช่วงอายุ 18-29 ปี ร้อยละ 51.2 ปัญหาทางด้านสุขภาพ พบว่าพนักงาน มีโรคประจำตัว ร้อยละ 5.2 มีดัชนีมวลกายผิดปกติเกินมาตรฐาน ร้อยละ 37.90 โดยมีภาวะน้ำหนักเกิน ร้อยละ 13.1 มีภาวะเริ่มอ้วน ร้อยละ 21.2 และอ้วน ร้อยละ 3.5 มีรอบเอวเกินมาตรฐานร้อยละ 20.6 พฤติกรรมการออกกำลังกาย พบว่า พนักงานไม่มีการออกกำลังกาย ร้อยละ 36.2 ส่วนพนักงานที่มีการออกกำลังกาย ร้อยละ 63.8 นั้น มีความถี่ของการออกกำลังกายไม่แน่นอน ร้อยละ 53.9 ใช้ระยะเวลาในการออกกำลังกายน้อยกว่า 30 นาทีขึ้นไป ร้อยละ 51.3 และใช้ระยะเวลาในการออกกำลังกายหลังเลิกงานมากที่สุด ร้อยละ 89.8 มีรูปแบบการออกกำลังกายโดยการวิ่งมากที่สุด ร้อยละ 30.1 รองลงมาเล่นฟิตเนส ร้อยละ 25.5 และเดิน ร้อยละ 16.0 ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่ได้รับความรู้เรื่องการออกกำลังกายจากอินเทอร์เน็ตมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 92.1 รองลงมาจากบอร์ดหรือป้ายให้ความรู้ ร้อยละ 74.0 ได้รับคำแนะนำจากบุคลากรด้านสุขภาพ ร้อยละ 60.0 ตามลำดับ พนักงานมีความคิดเห็นว่าการออกกำลังกายมีความจำเป็นปานกลางถึงน้อย ร้อยละ 49.0 ดังข้อมูลในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รวม	480	100.0
เพศ		
หญิง	307	64.0
ชาย	173	36.0
อายุ		
18-24 ปี	117	24.4
25-29 ปี	129	26.9
30-34 ปี	85	17.7
35-39 ปี	73	15.2
40-44 ปี	47	9.8
45-49 ปี	29	4.2
50-54 ปี	6	1.2
55-59 ปี	3	0.6
อายุต่ำสุด 18 ปี อายุสูงสุด 57 ปี	อายุเฉลี่ย 30.63ปี SD 7.81	
การเจ็บป่วยมีโรคประจำตัว		
ไม่มีโรคประจำตัว	455	94.8
มีโรคประจำตัว	25	5.2
ค่าระดับดัชนีมวลกาย		
ปกติ	298	62.1
เกิน	63	13.1
เริ่มอ้วน	102	21.2
อ้วน	17	3.5
ระดับรอบเอว		
ปกติ	381	79.4
เกินมาตรฐาน	99	20.6

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
พฤติกรรมการออกกำลังกาย		
มีการออกกำลังกาย	306	63.8
ไม่มีการออกกำลังกาย	174	36.2
รูปแบบการออกกำลังกาย		
เดิน	49	16.0
วิ่ง	92	30.1
เดินแอโรบิก	41	13.4
เล่นฟิตเนส	78	25.5
เล่นฟุตบอล	46	15.0
ความถี่ของการออกกำลังกาย		
อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์	80	26.1
1-2 วันต่อสัปดาห์	61	20.0
ไม่แน่นอน	165	53.9
การใช้ระยะเวลาในการออกกำลังกาย		
เท่ากับหรือมากกว่า 30 นาทีขึ้นไป	149	48.7
15-29 นาที	92	30.1
น้อยกว่า 15 นาที	65	21.2
ช่วงเวลาที่ท่านออกกำลังกาย		
ก่อนเข้าทำงาน	28	9.2
ช่วงเวลาพัก	3	1.0
หลังเลิกงาน	275	89.8

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ได้รับความรู้เรื่องการออกกำลังกาย		
การอบรม	46	9.6
ได้รับคำแนะนำจากบุคลากรด้านสุขภาพ	288	60.0
อินเทอร์เน็ต	442	92.1
โทรทัศน์	157	32.7
วีซีดี	39	8.1
เสียงตามสาย	161	33.5
บอร์ดหรือป้ายให้ความรู้	355	74.0
ระดับความคิดเห็นความจำเป็นในการออกกำลังกาย		
ระดับมาก	245	51.0
ระดับปานกลาง	200	41.7
ระดับน้อย	35	7.3

ส่วนที่ 2 ความต้องการสำหรับพนักงานในการส่งเสริมการออกกำลังกายของสถานประกอบการ

จากการศึกษาสภาพความต้องการในการออกกำลังกายของพนักงาน พบว่า ความต้องการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก พบว่าพนักงานมีความต้องการออกกำลังกายอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ พนักงานต้องการให้สถานประกอบการมีการสนับสนุนอุปกรณ์และสถานที่ออกกำลังกายร้อยละ 66.5 ให้การสนับสนุนงบประมาณสำหรับกิจกรรมร้อยละ 58.3 มีนโยบายการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างชัดเจนร้อยละ 54.0 มีการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่องร้อยละ 50.0 มีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายช่วงหยุดพักทำงานและหลังเลิกงานร้อยละ 46.0 ให้มีการให้ความรู้เรื่องการออกกำลังกายผ่านสื่อทุกรูปแบบร้อยละ 46.0 มีผู้รับผิดชอบติดตามกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่องร้อยละ 44.8 มีผู้นำหรือต้นแบบการออกกำลังกายร้อยละ 44.2 มีการจัดอบรมและการให้คำแนะนำ เรื่องการออกกำลังกายร้อยละ 43.1 และมีการสอดแทรกกิจกรรมการออกกำลังกายในกิจกรรมอื่น ๆ เช่น ประชุม อบรม ร้อยละ 41.9 ดังข้อมูลในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานตามระดับความต้องการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

ความต้องการออกกำลังกาย	ระดับความต้องการออกกำลังกาย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. มีการสนับสนุนอุปกรณ์ และสถานที่ออกกำลังกาย	319 (66.5)	138 (28.8)	23 (4.8)
2. มีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับทำกิจกรรม	280 (58.3)	170 (35.5)	30 (6.3)
3. มีนโยบายการส่งเสริมการออกกำลังกายที่ชัดเจน	259 (54.0)	195 (40.0)	26 (5.4)
4. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง	240 (50.0)	193 (40.2)	47 (9.8)
5. มีการสนับสนุนการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายช่วงหยุดพักทำงาน และหลังเลิกงาน	221 (46.0)	195 (40.6)	64 (13.3)
6. มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เรื่องการออกกำลังกายผ่านสื่อทุกรูปแบบ	221 (46.0)	203 (42.3)	56 (11.7)
7. มีผู้รับผิดชอบติดตามกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง	215 (44.8)	212 (44.2)	53 (11.0)
8. มีผู้นำหรือต้นแบบการออกกำลังกาย	212 (44.2)	211 (44.0)	57 (11.9)
9. มีการจัดอบรม และการให้คำแนะนำ เรื่องการออกกำลังกาย	207 (43.1)	213 (44.4)	60 (12.5)
10. มีการสอดแทรกกิจกรรมการออกกำลังกายในกิจกรรมอื่น ๆ เช่น ประชุม อบรม	201 (41.9)	210 (43.8)	69 (14.4)

ส่วนที่ 3 ปัญหาการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ

จากการศึกษาปัญหาการออกกำลังกายของพนักงานของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านปัญหาการออกกำลังกาย โดยพนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ปฏิบัติงานจนไม่สามารถ

ที่หาเวลาในการออกกำลังกายได้ร้อยละ 49.4 ใช้ระยะเวลาเดินทางนานกว่าจะถึงสถานที่ออกกำลังกาย ร้อยละ 44.4 สถานประกอบการไม่ได้มีการจัดช่วงเวลาให้พนักงานได้ออกกำลังกายร้อยละ 41.5 ช่วงเวลาที่ไปออกกำลังกายไม่ตรงกับช่วงเวลาของสถานที่ออกกำลังกายเปิดให้บริการร้อยละ 41.5 สถานประกอบการไม่มีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการออกกำลังกายร้อยละ 41.3 ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานและกลับที่พักมากจนไม่มีเวลาออกกำลังกายร้อยละ 40.4 สถานประกอบการไม่มีนโยบายการส่งเสริมการออกกำลังกายร้อยละ 38.3 สถานประกอบการไม่ให้การสนับสนุนงบประมาณการส่งเสริมการออกกำลังกายร้อยละ 37.7 สถานประกอบการไม่มีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการออกกำลังกายร้อยละ 36.7 สถานประกอบการไม่มีการจัดสถานที่เพื่อให้พนักงานได้ออกกำลังกายร้อยละ 33.3 ดังข้อมูลในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวน และร้อยละ ของพนักงานตามระดับปัญหาการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

ด้านปัญหาการออกกำลังกาย	ระดับปัญหาการออกกำลังกาย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ปฏิบัติงานจนไม่สามารถที่หาเวลาในการออกกำลังกายได้	237 (49.4)	171 (35.6)	72 (15.0)
2. สถานประกอบการไม่ได้มีการจัดช่วงเวลาให้พนักงานได้ออกกำลังกาย	223 (46.5)	163 (34.0)	94 (19.6)
3. ใช้เวลาเดินทางนานกว่าจะถึงสถานที่ออกกำลังกาย	213 (44.4)	149 (31.0)	118 (24.6)
4. ช่วงเวลาที่ไปออกกำลังกายไม่ตรงกับช่วงเวลาของสถานที่ออกกำลังกายเปิดให้บริการ	199 (41.5)	162 (33.8)	119 (24.8)
5. สถานประกอบการไม่มีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการออกกำลังกาย	198 (41.3)	177 (36.9)	105 (21.9)

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านปัญหาการออกกำลังกาย	ระดับปัญหาการออกกำลังกาย		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
6. ใช้เวลาในการเดินทางมาทำงานและกลับที่ พักจนไม่มีเวลาออกกำลังกาย	194 (40.4)	173 (36.0)	113 (23.5)
7. สถานประกอบการไม่มีนโยบายการส่งเสริม การออกกำลังกาย	184 (38.3)	184 (38.3)	112 (23.3)
8. สถานประกอบการไม่ให้การสนับสนุน งบประมาณ	181 (37.7)	194 (40.4)	105 (21.9)
9. สถานประกอบการไม่มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการออกกำลังกาย	176 (36.7)	195 (40.6)	109 (22.7)
10. สถานประกอบการไม่มีการจัดสถานที่ให้ พนักงานได้ออกกำลังกาย	160 (33.3)	193 (40.2)	126 (26.3)

ส่วนที่ 4 ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแนวทางการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับ พนักงานในสถานประกอบการ

การสัมภาษณ์กับเจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย ได้ทำการเก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 1-31 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 ระยะเวลาที่ใช้สัมภาษณ์คนละประมาณ 1 ชั่วโมง ในช่วงเวลา 17.00-20.00 น. สถานที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โรงงานผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกในจังหวัดชลบุรี จำนวน 2 แห่ง แต่ละแห่งผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เจ้าของสถานประกอบการ 1 คน ผู้จัดการ 3 คน ประกอบด้วย แผนกไก่เป็น แผนกแปรรูปไก่ดิบ แผนกแปรรูปไก่สุก หัวหน้าฝ่าย 4 คน ประกอบด้วย ฝ่ายกระบวนการผลิต ฝ่ายการเงินการบัญชี ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายฝึกอบรมและประชาสัมพันธ์ รวมทั้งสิ้น 16 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการรวบรวมข้อมูล ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ นโยบายส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับการออกกำลังกายที่สถานประกอบการมีและจัดให้พนักงาน การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย และการสนับสนุนกิจกรรมการส่งเสริมการออกกำลังกาย

การเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ผู้วิจัยได้อธิบายถึงขั้นตอนของการวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้ให้ข้อมูลสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ และความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลทุกคนมี

ความสำคัญต่อศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เมื่อผู้ให้ข้อมูลมีความเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยในครั้งนี้แล้ว ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ประเด็นที่ได้จากการสัมภาษณ์สรุปได้ 4 ประเด็น คือ

- 1) นโยบายในการส่งเสริมการออกกำลังกายและความคาดหวัง
- 2) กิจกรรมการออกกำลังกายและช่วงเวลาจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย
- 3) วิธีการดำเนินงานส่งเสริมการออกกำลังกาย
- 4) การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกาย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. นโยบายในการส่งเสริมการออกกำลังกาย และความคาดหวัง

นโยบายการส่งเสริมการออกกำลังกายเป็นเป้าหมายหลักที่ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญ เพราะเจ้าของสถานประกอบการเห็นชอบและอนุมัติให้มีขึ้น โดยต้องการให้พนักงานทุกคนเห็นออกกำลังกายและประโยชน์ของการออกกำลังกาย จะทำให้สุขภาพแข็งแรงไม่เจ็บป่วย “การออกกำลังกายมีประโยชน์อย่างมาก อยากให้พนักงานทุกคนมีการออกกำลังกาย จะทำให้ไม่เจ็บป่วย” นอกจากนี้ยังเกิดประโยชน์แก่สถานประกอบการ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ลดการขาดงานจากการเจ็บป่วย “พนักงานไม่เจ็บป่วยก็ดีทำให้ไม่เสียงานเสียเงินค่ารักษาตัว” การกำหนดนโยบายการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ จะต้องมียุทธศาสตร์มีความชัดเจน ประกาศเป็นลายลักษณ์อักษร ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคน ได้รับทราบ “ที่ทราบเพราะได้ยินจากเสียงตามสายและเห็นติดประกาศที่ป้ายประชาสัมพันธ์”

แนวทางดำเนินงานตามนโยบายการส่งเสริมการออกกำลังกาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ และกำหนดบทบาทหน้าที่ โดยจัดประชุมชี้แจงให้ “เพราะการกำหนดผู้รับผิดชอบและจัดประชุมชี้แจงทำให้เขารู้บทบาทหน้าที่” จัดทำแผนงาน/โครงการรองรับนโยบาย “ถ้าจะให้ดีต้องมีโครงการที่ทำตามนโยบาย” มีการทำงานเป็นทีม และประสานงานกัน “มันเป็นงานของโรงงานทุกแผนกต้องร่วมกันทำงาน” ผู้บริหารให้การสนับสนุนและกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบาย “ต้องเป็นตัวแทนเสนอกิจกรรมการออกกำลังกายในที่ประชุมผู้บริหาร”

2. กิจกรรมการออกกำลังกาย และช่วงเวลาจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย

กิจกรรมการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกายในสถานประกอบการจะต้องกำหนดเป็นช่วงเวลา เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทและสภาพของงานที่พนักงานปฏิบัติงาน การจัดตารางเวลาการออกกำลังกายให้เป็นส่วนหนึ่งร่วมกับช่วงเวลาทำงานให้พนักงานมีการออกกำลังกาย ดังเช่น เวลา 7.00-7.15 น. มีการออกกำลังกายประกอบเพลงโดยหัวหน้าแผนกเป็นผู้นำการออกกำลังกาย “เข้าก่อนทำงานต้องเดินแอโรบิกตามหัวหน้า” การออกกำลังกายแบบกายบริหาร ช่วงเวลา 10.00-10.15 น. “ช่วงพักสิบห้านาทีผมได้ออกกำลังกายแบบยืดเหยียดกล้ามเนื้อ” เวลา 12.50-13.00 น.การออกกำลังกายแบบโยคะ “ก่อนทำงานตอนบ่ายออกกำลังกายแบบโยคะดูแล้วไม่น่าปวดแต่ทำจริง ๆ ตอนแรกก็ปวดแต่ทำไปทุก ๆ วันตอนนี้ทำอย่างไรก็ไม่ปวด” ช่วงเวลา

17.30-19.30. พนักงานได้ออกไปเดินแอโรบิก เล่นฟุตบอล เล่นวอลเลย์บอล บาสเกตบอล ออกกำลังกายด้วยอุปกรณ์ฟิตเนสกลางแจ้งที่ตั้งอยู่ในสนาม และไปออกกำลังกายที่ห้องฟิตเนสเทศบาล “เลิกงานแล้วพนักงานบางคนก็เล่นกีฬา บางคนเดินแอโรบิก ฟิตเนสกลางแจ้งที่นี้ก็มีแต่บางคนก็ไปห้องฟิตเนสเทศบาลแต่อยู่ไกลหน่อย” จัดกิจกรรมกีฬาด้านยาเสพติดทุกสิ้นปีจัดประมาณช่วงปีใหม่ “สนุกมากทั้งเชียร์และเล่นกีฬาตอนสิ้นปีของทุกปี”

3. วิธีการดำเนินงานส่งเสริมการออกกำลังกาย

วิธีการดำเนินงานส่งเสริมการออกกำลังกายเป็นหัวใจสำคัญที่ท่านนโยบายมีการขับเคลื่อนแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้จะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย “ดีใจมากที่แผนงานที่ผ่าน มาประสบความสำเร็จ” พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดทำแผน “จัดกลุ่มเพื่อนำเสนอแผนกิจกรรม” พนักงานเสนอความต้องการและความคิดเห็น “กิจกรรมที่เสนอมานี้เน้นการแข่งขันกีฬา” พนักงานมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมและประเมินผล “ทุกคนให้ความสนใจทุกครั้ง และตรงความต้องการ” การใช้สื่อในรูปแบบต่าง ๆ ในการประชาสัมพันธ์การออกกำลังกาย “เมื่อก่อนดูแต่ป้ายบอร์ดให้ความรู้ ตอนนี้อยู่มีทีวีเครื่องใหญ่ให้ดู เกมยังเปิดเสียงตามสายได้ยินถึงห้องพักเลย” การจัดกิจกรรมรณรงค์การออกกำลังกาย “สนุกดีเหมือนกันเวลาร่วมกันออกกำลังกายกับคนเยอะ” มีการใช้สถานที่ทำงานในการเผยแพร่ความรู้การออกกำลังกาย “ดีเหมือนกันเวลาเมื่อยเหนื่อย ๆ ก็ออกกำลังกายตามรูปภาพที่ติดอยู่ห้องทำงาน” การสร้างแรงจูงใจ “ดีใจมากที่แผนแข่งขันกีฬาแล้วได้รางวัลเป็นเงินห้าพันบาท” พัฒนาทักษะการส่งเสริมการออกกำลังกายให้การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา “ผู้บริหารเป็นแบบอย่างโดยผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้ง “ร่วมกิจกรรมทุกครั้งถ้าไม่คิดไปทำธุระที่อื่น”

4. การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกาย

การกำหนดกิจกรรมขึ้นมา งบประมาณก็เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้กิจกรรมมีการขับเคลื่อน “ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการ ไม่มากนักน้อยแล้วแต่กิจกรรม” มีงบประมาณสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย “ยี่สิบเปอร์เซ็นต์ของผลกำไรได้นำมาใช้ในการจัดสวัสดิการ โดยเฉพาะส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายให้พนักงาน” อุปกรณ์การออกกำลังกาย มีอุปกรณ์ฟิตเนสอยู่กลางแจ้ง “อุปกรณ์ฟิตเนสกลางแจ้งที่จัดซื้อทนดีไม่เสียหาย” สถานที่ออกกำลังกาย ประกอบด้วย สนามฟุตบอล สนามวอลเลย์บอล สนามบาสเกตบอล สนามตระกร้อ ลานเดินแอโรบิก “ด้านข้างของโรงงานดี จังเลยได้สร้างเป็นสนามฟุตบอล วอลเลย์บอล ลานเดินแอโรบิก” ห้องฟิตเนส “ตอนนี้ไม่ต้องไปห้องฟิตเนสที่เทศบาลแล้ว”

ส่วนที่ 5 การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

จากการศึกษาการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย การวางแผนส่งเสริมการออกกำลังกาย การปฏิบัติส่งเสริมการออกกำลังกาย การประเมินผลส่งเสริมการออกกำลังกาย การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน และการสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ มีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ พบว่าพนักงานการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายที่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การรับรู้ว่าการออกกำลังกายมีประโยชน์ต่อร่างกายร้อยละ 74.4 การออกกำลังกายมีประโยชน์ต่อจิตใจร้อยละ 66.2 และการออกกำลังกายมีประโยชน์ต่อสังคมร้อยละ 64.4 ตามลำดับดังข้อมูลในตารางที่ 7

การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ พบว่าพนักงานการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายที่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายด้านร่างกายร้อยละ 26.7 การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายด้านสังคมร้อยละ 17.3 และมีการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายด้านจิตใจร้อยละ 10.2 ตามลำดับ ดังข้อมูลในตารางที่ 7

การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ พบว่าพนักงานรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายที่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายด้านร่างกายร้อยละ 44.6 มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายด้านสังคมร้อยละ 42.9 และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายด้านจิตใจร้อยละ 32.9 ตามลำดับดังข้อมูลในตารางที่ 7

การวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ พบว่าพนักงานการรับรู้ความคิดเห็นการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายที่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบการส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายร้อยละ 26.3 มีการกำหนดนโยบายและวางแผนการออกกำลังกายร่วมกันร้อยละ 25.8 และมีการจัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างเพียงพอร้อยละ 25.2 ตามลำดับ ดังข้อมูลในตารางที่ 7

การปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ พบว่าพนักงานรับรู้ความคิดเห็นการปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกายที่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การรับรู้ว่าการปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกาย พนักงานได้ออกกำลังกายตามสถานที่ที่ได้จัดไว้ให้ร้อยละ 34.2 พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมการออกกำลังกายที่สถานประกอบการจัดให้ร้อยละ 33.3 และมีการประกาศนโยบายการส่งเสริมการออกกำลังกายให้พนักงานทุกคนได้รับทราบร้อยละ 25.8 ตามลำดับ ดังข้อมูลในตารางที่ 7

การประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ พบว่าพนักงานรับรู้ความคิดเห็นการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายที่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ การรับรู้ว่าการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกาย พนักงานมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรง ทั้งร่างกาย จิตใจ สังกมร้อยละ 33.1 พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการออกกำลังกายร้อยละ 30.4 และการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอร้อยละ 27.1 ตามลำดับ ดังข้อมูลในตารางที่ 7

การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ พบว่าพนักงานรับรู้ความคิดเห็นการรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายที่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีความคิดว่าการจัดการอบรมหรือคำแนะนำให้กับพนักงาน ร้อยละ 22.5 มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านทางสื่อต่าง ๆ ร้อยละ 22.1 และมีการสอดแทรกความรู้ให้กับพนักงานในช่วงเวลาหยุดพักทำงานและหลังเลิกงานร้อยละ 18.8 ตามลำดับ ดังข้อมูลในตารางที่ 7

การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ พบว่าพนักงานรับรู้ความคิดเห็นการสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการที่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีความคิดว่าการสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ สนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา ร้อยละ 28.3 สนับสนุนงบประมาณอุปกรณ์ สถานที่ ตามความต้องการของพนักงานร้อยละ 27.9 และจัดให้มีเจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพสำหรับให้คำแนะนำให้กับพนักงานร้อยละ 23.8 ตามลำดับ ดังข้อมูลในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวน และ ร้อยละ ของพนักงานตามระดับการรับรู้ ความคิดเห็นการส่งเสริม
การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงาน	ระดับการรับรู้ ความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย			
1. ประโยชน์ของการออกกำลังกายที่มีผลต่อร่างกาย	375 (74.4)	72 (15.0)	51 (10.6)
2. ประโยชน์ของการออกกำลังกายที่มีผลต่อจิตใจ	332 (66.2)	97 (20.2)	51 (10.6)
3. ประโยชน์ของการออกกำลังกายที่มีผลต่อสังคม	310 (64.6)	114 (23.8)	56 (11.7)
การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย			
1. อุปสรรคในการออกกำลังกายด้านร่างกาย	128 (26.7)	182 (37.9)	170 (35.4)
2. อุปสรรคในการออกกำลังกายด้านจิตใจ	49 (10.2)	122 (25.4)	309 (64.4)
3. อุปสรรคในการออกกำลังกายด้านสังคม	83 (17.3)	161 (33.5)	236 (49.2)
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย			
1. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายด้านร่างกาย	214 (44.6)	164 (34.2)	102 (21.2)
2. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายด้านจิตใจ	158 (32.9)	168 (35.0)	154 (32.1)
3. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายด้านสังคม	206 (42.9)	141 (29.4)	133 (27.7)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับ พนักงาน	ระดับการรับรู้ความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
การวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกาย			
1. กำหนดนโยบายและวางแผน การออกกำลังกายร่วมกัน	124 (25.8)	124 (25.8)	232 (48.3)
2. จัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมอย่าง เพียงพอ	121 (25.2)	128 (26.7)	231 (48.1)
3. กำหนดผู้รับผิดชอบการส่งเสริมกิจกรรม การออกกำลังกาย	126 (26.3)	108 (22.5)	246 (51.3)
การปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกาย			
1. ประกาศนโยบายการส่งเสริม การออกกำลังกายให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ	124 (25.8)	116 (24.2)	240 (50.0)
2. พนักงานออกกำลังกายตามสถานที่ ที่ได้จัด ไว้ให้	164 (34.2)	109 (22.7)	207 (43.1)
3. พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม การออกกำลังกายที่สถานประกอบการจัด	160 (33.3)	97 (20.2)	223 (46.5)
การประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกาย			
1. สมบูรณ์แข็งแรง ทั้งร่างกาย จิตใจ สังกะ ของพนักงาน	159 (33.1)	136 (28.3)	185 (38.5)
2. การสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ	130 (27.1)	145 (30.2)	205 (42.7)
3. ความพึงพอใจต่อกิจกรรมการ การออกกำลังกายของพนักงาน	146 (30.4)	148 (30.8)	186 (38.8)

ตารางที่ 7 (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับ พนักงาน	ระดับการรับรู้ ความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกาย			
1. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผ่านทาง สื่อต่าง ๆ	106 (22.1)	127 (26.5)	247 (51.5)
2. การจัดการอบรม หรือคำแนะนำให้กับ พนักงาน	108 (22.5)	104 (21.7)	268 (55.8)
3. มีการสอดแทรกความรู้ให้กับพนักงานใน ช่วงเวลาหยุดพักทำงาน และหลังเลิกงาน	90 (18.8)	124 (25.8)	266 (55.4)
การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจาก สถานประกอบการ			
1. พนักงานมีส่วนร่วมในการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา	136 (28.3)	112 (23.3)	232 (48.3)
2. งบประมาณอุปกรณ์ สถานที่ ตามความ ต้องการของพนักงาน	134 (27.9)	123 (25.6)	223 (46.5)
3. จัดให้มีเจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพสำหรับให้ คำแนะนำให้กับพนักงาน	114 (23.8)	115 (24.0)	251 (52.3)

การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูป ส่งออกโดยรวมแต่ละองค์ประกอบ พบว่า พนักงานให้ความคิดเห็นการส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการที่อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ มีการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงานร้อยละ 51.5 การปฏิบัติการส่งเสริม การออกกำลังกายของพนักงานร้อยละ 25.4 การประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายของ พนักงานร้อยละ 24.8 การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการร้อยละ 22.7 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงานร้อยละ 21.7 การวางแผน การส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานร้อยละ 20.4 การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกาย ของพนักงานร้อยละ 16.3 และการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงานร้อยละ 4.8 ตามลำดับ ดังข้อมูลในตาราง ที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวน และ ร้อยละ ของพนักงานตามระดับการรับรู้ความคิดเห็นด้านการส่งเสริม
การออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกโดยรวม

แนวทางการส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงาน	ระดับการรับรู้ ความคิดเห็น		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย ของพนักงาน	247 (51.5)	168 (35.0)	65 (13.5)
2. การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย ของพนักงาน	23 (4.8)	172 (35.8)	285 (59.4)
3. การรับรู้ความสามารถของตนเองใน การออกกำลังกายของพนักงาน	104 (21.7)	220 (45.8)	156 (32.5)
4. การวางแผนการส่งเสริม การออกกำลังกายของพนักงาน	98 (20.4)	148 (30.8)	234 (48.8)
5. การปฏิบัติส่งเสริมการออกกำลังกาย ของพนักงาน	122 (25.4)	136 (28.3)	222 (46.3)
6. การประเมินผลการส่งเสริม การออกกำลังกายของพนักงาน	119 (24.8)	164 (34.2)	197 (41.0)
7. การรับข้อมูลข่าวสารด้าน การออกกำลังกายของพนักงาน	78 (16.3)	134 (27.9)	268 (55.8)
8. การสนับสนุนการส่งเสริม การออกกำลังกายจากสถานประกอบการ	109 (22.7)	136 (28.3)	235 (49.0)

นำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในระยะที่ 1 ที่ได้จากการศึกษาการส่งเสริม
การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ซึ่ง
ประกอบด้วย การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย การวางแผนการส่งเสริมสุขภาพ
การออกกำลังกาย การปฏิบัติส่งเสริมการออกกำลังกาย การประเมินผลการส่งเสริม
การออกกำลังกาย การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ และการรับ
ข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกาย ไปวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง และอันดับสอง

ซึ่งเป็นระยะที่ 2 ของการศึกษาแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

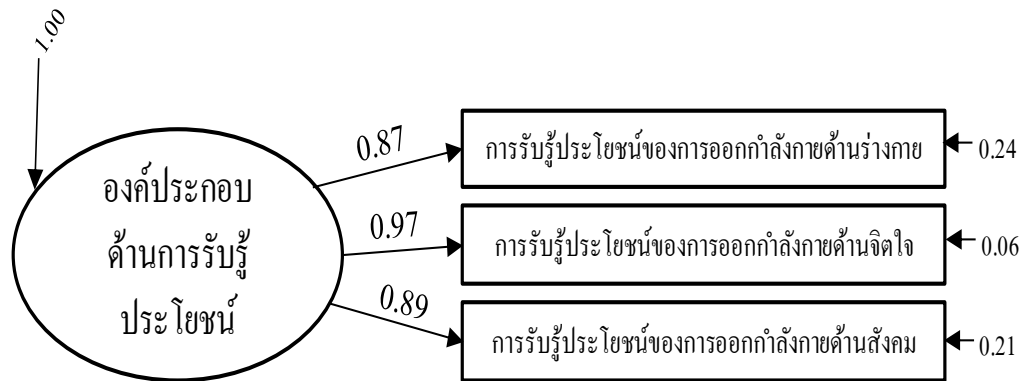
ระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

การศึกษาในระยะที่ 2 นี้เป็นการนำผลการวิเคราะห์องค์ประกอบการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกที่ได้ในระยะที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย การวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกาย การปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกาย การประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกาย การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ และการรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งและอันดับสอง เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการที่ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 24 ตัวแปร ว่าเป็นองค์ประกอบส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

จากการศึกษาผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง โมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ เพื่อตรวจสอบองค์ประกอบการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 24 ตัวแปร โดยนำเสนอโมเดลด้านต่าง ๆ จากภาพที่ 1-8 มีรายละเอียดดังนี้

1. องค์ประกอบด้านการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงาน



$$\chi^2=1.91, df=1, \chi^2/df=1.91, p=0.167, RMSEA=0.044$$

ภาพที่ 3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงาน

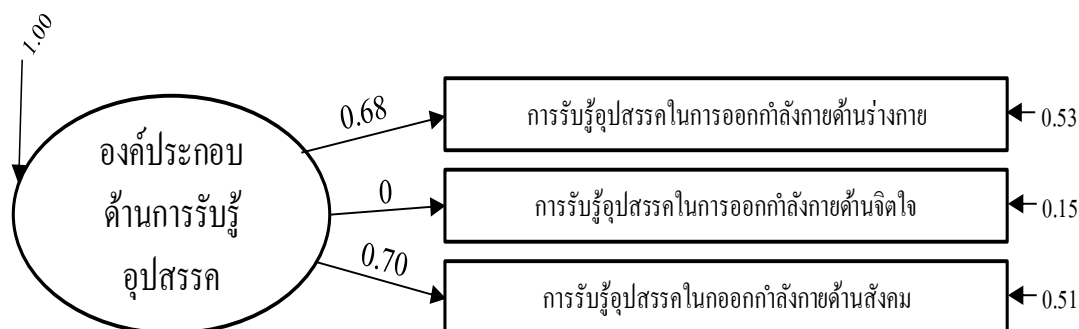
จากภาพที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ด้านการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.91 ค่า P-value เท่ากับ 0.167 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปของคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.00 และ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.044 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.88-0.96 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรด้านหนึ่งของโมเดล การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง องค์ประกอบที่ 1 ด้านการรับรู้
ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ
1. การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายด้าน ร่างกาย	0.87	0.76	0.13
2. การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายด้านจิตใจ	0.97	0.94	0.61
3. การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายด้าน สังคม	0.89	0.79	0.16

จากตารางที่ 9 พบว่าองค์ประกอบที่ 1 ด้านการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงาน ที่มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.87 ถึง 0.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวแปรที่ 2 การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายด้านจิตใจ มีน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.97 รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 3 การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายด้านสังคม มีน้ำหนักเท่ากับ 0.89 และต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 1 การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายด้านร่างกาย มีน้ำหนักเท่ากับ 0.87 ค่าความผันแปรปรวนรวมร้อยละ 76 - 94 (R² มีค่า 0.76 ถึง 0.94)

2. องค์ประกอบด้านการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงาน



$$\chi^2=1.99, df=1, \chi^2/df=1.99, p=0.158, RMSEA=0.046$$

ภาพที่ 4 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงาน

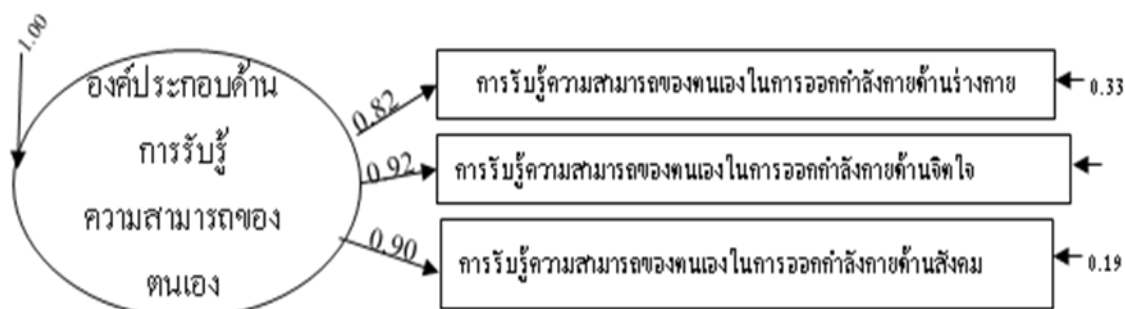
จากภาพที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.99 ค่า P-value เท่ากับ 0.158 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปของคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.00 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.046 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.68-0.92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรด้านหนึ่งของโมเดล การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงาน

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์หองศ์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง องศ์ประกอบที่ 2 ด้านการรับรู้
อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ

ตัวแปร	น้ำหนัก องศ์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์ คะแนน องศ์ประกอบ
1. การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายด้านร่างกาย	0.68	0.47	0.11
2. การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายด้านจิตใจ	0.92	0.85	0.49
3. การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายด้านสังคม	0.70	0.49	0.11

จากตารางที่ 10 พบว่าองศ์ประกอบที่ 2 ด้านการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงาน ที่มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักองศ์ประกอบตั้งแต่ 0.68 ถึง 0.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวแปรที่ 2 การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายด้านจิตใจ มีน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.92 รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 3 การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายด้านสังคม มีน้ำหนักเท่ากับ 0.70 และต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 1 การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายด้านร่างกาย มีน้ำหนักเท่ากับ 0.68 ค่าความผันแปรปรวนร่วมร้อยละ 47-85 (R² มีค่า 0.47 ถึง 0.85)

3. องค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงาน



$$\chi^2=1.94, df=1, \chi^2/df=1.94, p=0.164, RMSEA=0.044$$

ภาพที่ 5 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงาน

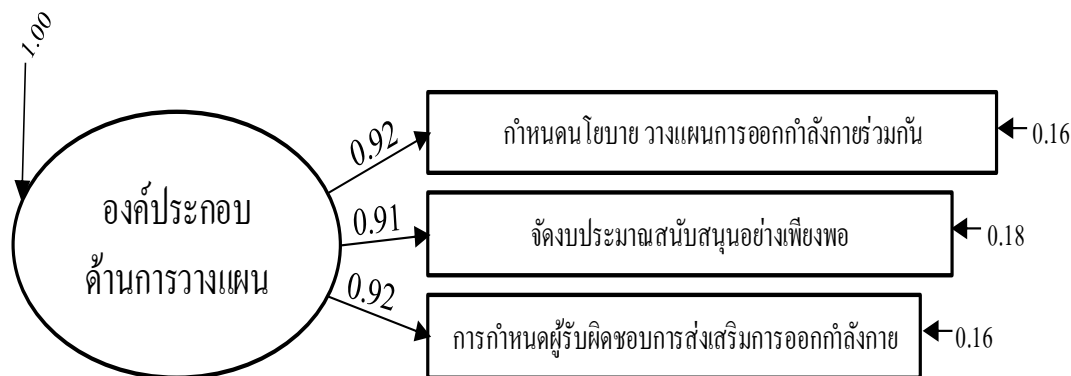
จากภาพที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.94 ค่า P-value เท่ากับ 0.164 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.00 และ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.044 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.82-0.92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรด้านหนึ่งของโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงาน

ตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง องค์ประกอบที่ 3 ด้านการรับรู้
ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ
1. การรับรู้ความสามารถของตนเองใน การออกกำลังกายด้านร่างกาย	0.82	0.68	0.15
2. การรับรู้ความสามารถของตนเองใน การออกกำลังกายด้านจิตใจ	0.92	0.86	0.37
3. การรับรู้ความสามารถของตนเองใน การออกกำลังกายด้านสังคม	0.90	0.81	0.27

จากตารางที่ 11 พบว่าองค์ประกอบที่ 3 ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออก
กำลังกายของพนักงาน ที่มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.82 ถึง 0.92 เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวแปรที่ 2 การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายด้าน
จิตใจมีน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.92 รองลงมา คือ ตัวแปรที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเองใน
การออกกำลังกายด้านสังคม มีน้ำหนักเท่ากับ 0.92 และต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 1 การรับรู้ความสามารถ
ของตนเองในการออกกำลังกายด้านร่างกาย มีน้ำหนักเท่ากับ 0.82 ค่าความผันแปรปรวนร่วมร้อยละ
68-86 (R² มีค่า 0.68 ถึง 0.86)

4. องค์ประกอบด้านการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน



$$\chi^2=1.76, df=1, \chi^2/df=1.76, p=0.184, RMSEA=0.040$$

ภาพที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน

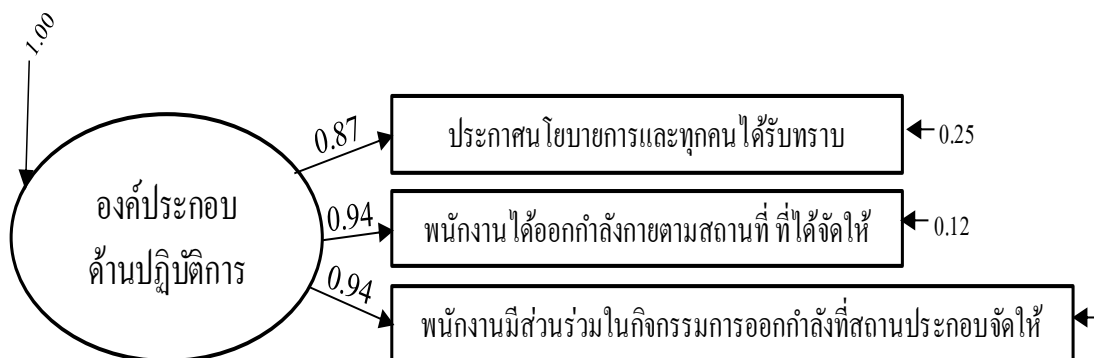
จากภาพที่ 6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.76 ค่า P-value เท่ากับ 0.184 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.00 และ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.040 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.91-0.92 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรด้านหนึ่งของโมเดล การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน

ตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง องค์ประกอบที่ 4 ด้าน
การวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ
1. กำหนดนโยบายและวางแผนการออกกำลังกาย ร่วมกัน	0.92	0.84	0.32
2. จัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรม การออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	0.91	0.82	0.39
3. กำหนดผู้รับผิดชอบการส่งเสริมกิจกรรม การออกกำลังกาย	0.92	0.84	0.40

จากตารางที่ 12 พบว่า องค์ประกอบที่ 4 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกาย
ของพนักงาน ที่มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.91 ถึง 0.92 เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่า ตัวแปรที่ 1 กำหนดนโยบายและวางแผนการออกกำลังกายร่วมกันมีน้ำหนักสูงสุด
เท่ากับ 0.92 ซึ่งมีค่าเท่ากับตัวแปรที่ 3 กำหนดผู้รับผิดชอบในการส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย
ของพนักงานมีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.92 และต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ จัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรม
การออกกำลังกายอย่างเพียงพอมีน้ำหนักเท่ากับ 0.91 ค่าความผันแปรปรวนรวมร้อยละ
82-84 (R² มีค่า 0.82 ถึง 0.84)

5. องค์ประกอบด้านการปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน



$$\chi^2=1.73, df=1, \chi^2/df=1.73, p=0.189, RMSEA=0.039$$

ภาพที่ 7 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน

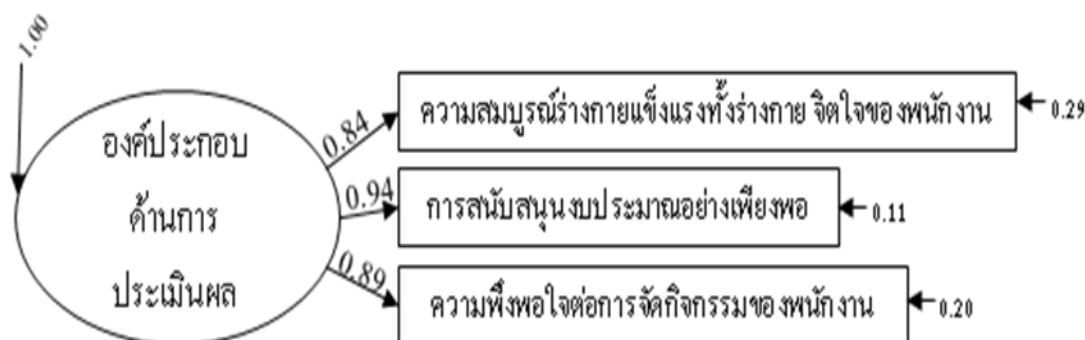
จากภาพที่ 7 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.73 ค่า P-value เท่ากับ 0.189 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปของคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.00 และ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.039 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.87-0.94 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรด้านหนึ่งของโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน

ตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง องค์ประกอบที่ 5 ด้านการ
ปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ
1. ประกาศนโยบายการส่งเสริมกิจกรรม การออกกำลังกายให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ	0.87	0.75	0.16
2. พนักงานออกกำลังกายตามสถานที่ที่จัดไว้ให้	0.94	0.88	0.36
3. พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมการออกกำลังกายที่ สถานประกอบการจัดให้	0.94	0.88	0.34

จากตารางที่ 13 พบว่าองค์ประกอบที่ 5 การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพด้าน
การออกกำลังกายของพนักงาน ที่มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.87 ถึง
0.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวแปรที่ 2 จัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมการออกกำลังกาย
อย่างเพียงพอมีน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.94 ซึ่งมีค่าเท่ากับตัวแปรที่ 3 พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรม
การออกกำลังกายที่สถานประกอบการจัดให้ มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 0.94 และต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 1
ประกาศนโยบายการส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายให้พนักงานทุกคนได้รับทราบมีน้ำหนัก
เท่ากับ 0.87 ค่าความผันแปรปรวนรวมร้อยละ 75-88 (R² มีค่า 0.75 ถึง 0.88)

6. องค์ประกอบการด้านการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน



$$\chi^2=1.75, df=1, \chi^2/df=1.75, p=0.186, RMSEA=0.040$$

ภาพที่ 8 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน

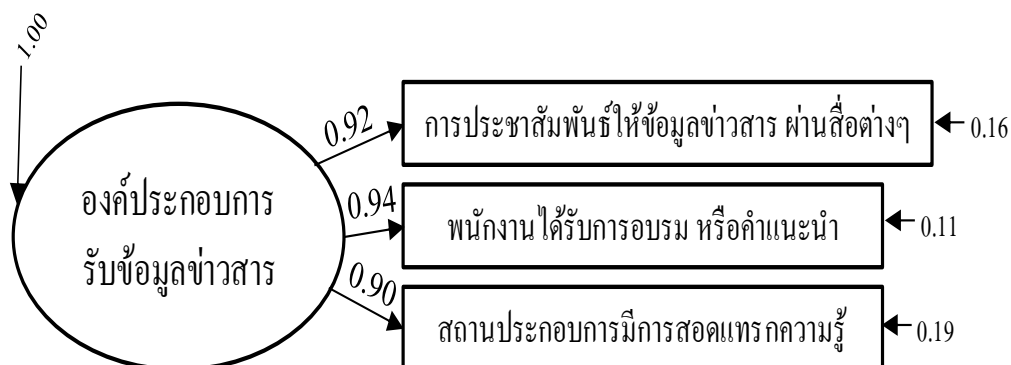
จากภาพที่ 8 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ด้านการประเมินผลการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายของพนักงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.75 ค่า P-value เท่ากับ 0.186 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปของคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.00 และ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.040 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.84-0.94 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรด้านหนึ่งของโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน

ตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง องค์ประกอบที่ 6 ด้าน
การประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ
1. ความสมบูรณ์แข็งแรง ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม ของ พนักงาน	0.84	0.71	0.16
2. การสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ	0.94	0.89	0.39
3. ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย ของพนักงาน	0.89	0.80	0.20

จากตารางที่ 14 พบว่าองค์ประกอบที่ 6 ด้านการประเมินผลการส่งเสริม
การออกกำลังกายของพนักงาน ที่มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.84 ถึง
0.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวแปรที่ 2 การสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ มีน้ำหนัก
สูงสุดเท่ากับ 0.94 รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 3 ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย
มีน้ำหนักเท่ากับ 0.89 และต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 1 ความสมบูรณ์แข็งแรง ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม
ของพนักงาน มีน้ำหนักเท่ากับ 0.84 ค่าความผันแปรปรวนรวมร้อยละ 71-89 (R² มีค่า 0.71 ถึง 0.89)

7. องค์ประกอบการรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน



$$\chi^2=1.68, df=1, \chi^2/df=1.68, p=0.195, RMSEA=0.038$$

ภาพที่ 9 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน

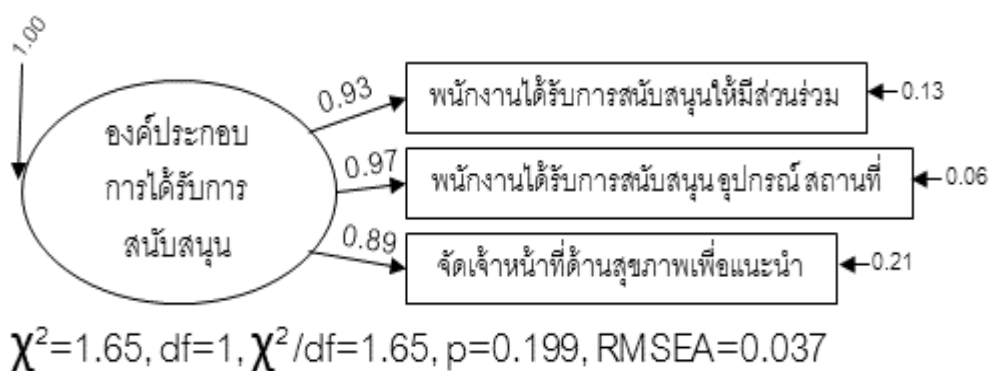
จากภาพที่ 9 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่งโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ด้านการรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.68 ค่า P-value เท่ากับ 0.168 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.00 และ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.038 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.90-0.94 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรด้านหนึ่งของโมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน

ตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง องค์ประกอบที่ 7 ด้านการรับ
ข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน จำนวน 3 ข้อ

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ
1. การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านทาง สื่อต่าง ๆ	0.92	0.84	0.28
2. จัดการอบรม หรือคำแนะนำให้กับพนักงาน	0.94	0.89	0.42
3. สอดแทรกความรู้ให้กับพนักงานช่วงเวลาหยุดพัก ทำงาน และหลังเลิกงาน	0.90	0.81	0.23

จากตารางที่ 15 พบว่าองค์ประกอบที่ 7 ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน ที่มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.90 ถึง 0.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวแปรที่ 2 พนักงานได้รับการอบรม หรือคำแนะนำเรื่องการออกกำลังที่สถานประกอบการจัดให้ มีน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.94 รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 1 พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารจากสถานประกอบการเรื่องการออกกำลังกายผ่านทางสื่อต่าง ๆ มีน้ำหนักเท่ากับ 0.92 และต่ำสุด คือ ตัวแปรที่ 3 สถานประกอบการได้สอดแทรกความรู้เรื่องการออกกำลังกายในช่วงเวลาหยุดพักทำงาน มีน้ำหนักเท่ากับ 0.90 ค่าความผันแปรปรวนร่วมร้อยละ 81-89 (R² มีค่า 0.81 ถึง 0.89)

8. องค์ประกอบด้านการสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจาก
สถานประกอบการ



ภาพที่ 10 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง โมเดลการส่งเสริมการออกกำลังกาย
สำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้านการสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกาย
จากสถานประกอบการ

จากภาพที่ 10 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง โมเดลการส่งเสริมสุข
การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้าน การสนับสนุนการส่งเสริมการออก
กำลังกายจากสถานประกอบการ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์
โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 1.65 ค่า P-value เท่ากับ 0.199 ซึ่งไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่า
แล้ว (AGFI) เท่ากับ 1.00 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปของคะแนนมาตรฐาน
(SRMR) เท่ากับ 0.00 และ ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน โดยประมาณ
(RMSEA) เท่ากับ 0.037 น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร มีค่าตั้งแต่ 0.89-0.97 และมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.01 ทุกตัว แสดงว่า ตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัวแปร เป็นองค์ประกอบของตัวแปรด้าน
หนึ่งของโมเดลการส่งเสริมสุขการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการด้าน
การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับหนึ่ง องค์ประกอบที่ 8 การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ จำนวน 3 ข้อ

ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ
1. พนักงานมีส่วนร่วมในการออกกำลังกาย และการแข่งขันกีฬา	0.93	0.87	0.14
2. งบประมาณ อุปกรณ์ สถานที่ ตามความต้องการของพนักงาน	0.97	0.94	0.22
3. จัดเจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพสำหรับให้คำแนะนำกับพนักงาน	0.89	0.79	0.07

จากตารางที่ 16 พบว่า องค์ประกอบที่ 8 การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ ที่มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.89 ถึง 0.96 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวแปรที่ 2 พนักงานได้รับการสนับสนุน อุปกรณ์ สถานที่ ตามความต้องการของพนักงาน มีน้ำหนักสูงสุดเท่ากับ 0.97 รองลงมาคือ ตัวแปรที่ 1 พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการออกกำลังกาย หรือการแข่งขันกีฬา มีน้ำหนักเท่ากับ 0.93 และต่ำสุดคือ ตัวแปรที่ 3 สถานประกอบการจัดเจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพเพื่อแนะนำการออกกำลังกายให้กับพนักงาน มีน้ำหนักเท่ากับ 0.89 ค่าความผันแปรปรวนร่วมร้อยละ 79-94 (R² มีค่า 0.79 ถึง 0.94)

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

จากการศึกษาองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับ 2 ของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ เพื่อตรวจสอบว่าทั้ง 8 องค์ประกอบ 24 ตัวชี้วัด เป็นองค์ประกอบรวมของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ
องค์ประกอบด้านการรับรู้ประโยชน์ของ			
การออกกำลังกายของพนักงาน			
การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายด้านร่างกาย	0.87	0.76	0.73
การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายด้านจิตใจ	0.96	0.91	0.78
การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายด้านสังคม	0.90	0.81	0.73
องค์ประกอบการด้านรับรู้อุปสรรคใน			
การออกกำลังกาย ของพนักงาน			
การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายด้านร่างกาย	0.72	0.50	0.84
การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายด้านจิตใจ	0.88	0.79	1.04
การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายด้านสังคม	0.72	0.51	0.87
องค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองใน			
การออกกำลังกาย ของพนักงาน			
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายด้านร่างกาย	0.82	0.67	1.71
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายด้านจากจิตใจ	0.81	0.83	2.04
การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายด้านสังคม	0.90	0.82	2.00
องค์ประกอบด้านการวางแผนการส่งเสริม			
การออกกำลังกาย ของพนักงาน			
กำหนดนโยบายและวางแผนการออกกำลังกายร่วมกัน	0.85	0.73	1.82
จัดงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	0.92	0.85	1.51

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ
กำหนดผู้รับผิดชอบในการส่งเสริมกิจกรรม การออกกำลังกายของพนักงาน องค์ประกอบด้านปฏิบัติการส่งเสริม การออกกำลังกายของพนักงาน	0.90	0.83	1.56
ประกาศนโยบายการส่งเสริมกิจกรรม การออกกำลังกายให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ พนักงานออกกำลังกายตามสถานที่ ที่ สถานประกอบการ ได้จัดให้	0.92	0.80	1.57
พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมการออกกำลังกายที่ สถานประกอบการจัดให้ องค์ประกอบด้านการประเมินผลการส่งเสริม การออกกำลังกายของพนักงาน	0.94	0.84	1.63
ความสมบูรณ์แข็งแรง ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม ของพนักงาน	0.91	0.83	1.73
การสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ	0.85	0.72	1.41
ความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย ของพนักงาน	0.93	0.87	1.87
องค์ประกอบการรับข้อมูลข่าวสารด้าน การออกกำลังกายของพนักงาน	0.90	0.82	1.81
การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ	0.92	0.84	1.89
จัดการอบรม หรือคำแนะนำให้กับพนักงาน	0.98	0.86	1.88
สอดแทรกความรู้ให้กับพนักงานช่วงเวลาหยุดพัก ทำงาน และหลังเลิกงาน	0.90	0.81	2.00

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ตัวแปร	น้ำหนัก องค์ประกอบ	R ²	สัมประสิทธิ์ คะแนน องค์ประกอบ
องค์ประกอบการสนับสนุนการส่งเสริม			
การออกกำลังกายจากสถานประกอบการ			
พนักงานมีส่วนร่วมในการออกกำลังกาย และ การแข่งขันกีฬา	0.85	0.73	1.63
งบประมาณ อุปกรณ์ สถานที่ ตามความต้องการของ พนักงาน	0.93	0.87	1.98
จัดเจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพสำหรับให้คำ แนะนำกับ พนักงาน	0.92	0.85	2.04

จากตารางที่ 17 องค์ประกอบของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ 24 ตัวแปรสังเกตได้ น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 24 ตัวแปรมีค่าเป็นบวก โดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.71 ถึง 0.98 และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 24 ตัวแปร เป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลให้พนักงานในสถานประกอบการมีการออกกำลังกาย ยังพิจารณาได้จากค่าความผันแปรร่วมกับองค์ประกอบมาตรฐาน (R²) และค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor score regression) ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบด้านการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.87 ถึง 0.96 ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบด้านรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.72 ถึง 0.88 ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.81 ถึง 0.90 ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบด้านการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.85 ถึง 0.92 ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบด้านการปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.91 ถึง 0.94 ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบด้านการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.85 ถึง 0.93 ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบด้านการรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน มีค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.90 ถึง 0.98 ตัวแปรที่เป็นแปรที่เป็นองค์ประกอบของการต่อต้านการสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.85 ถึง 0.93

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

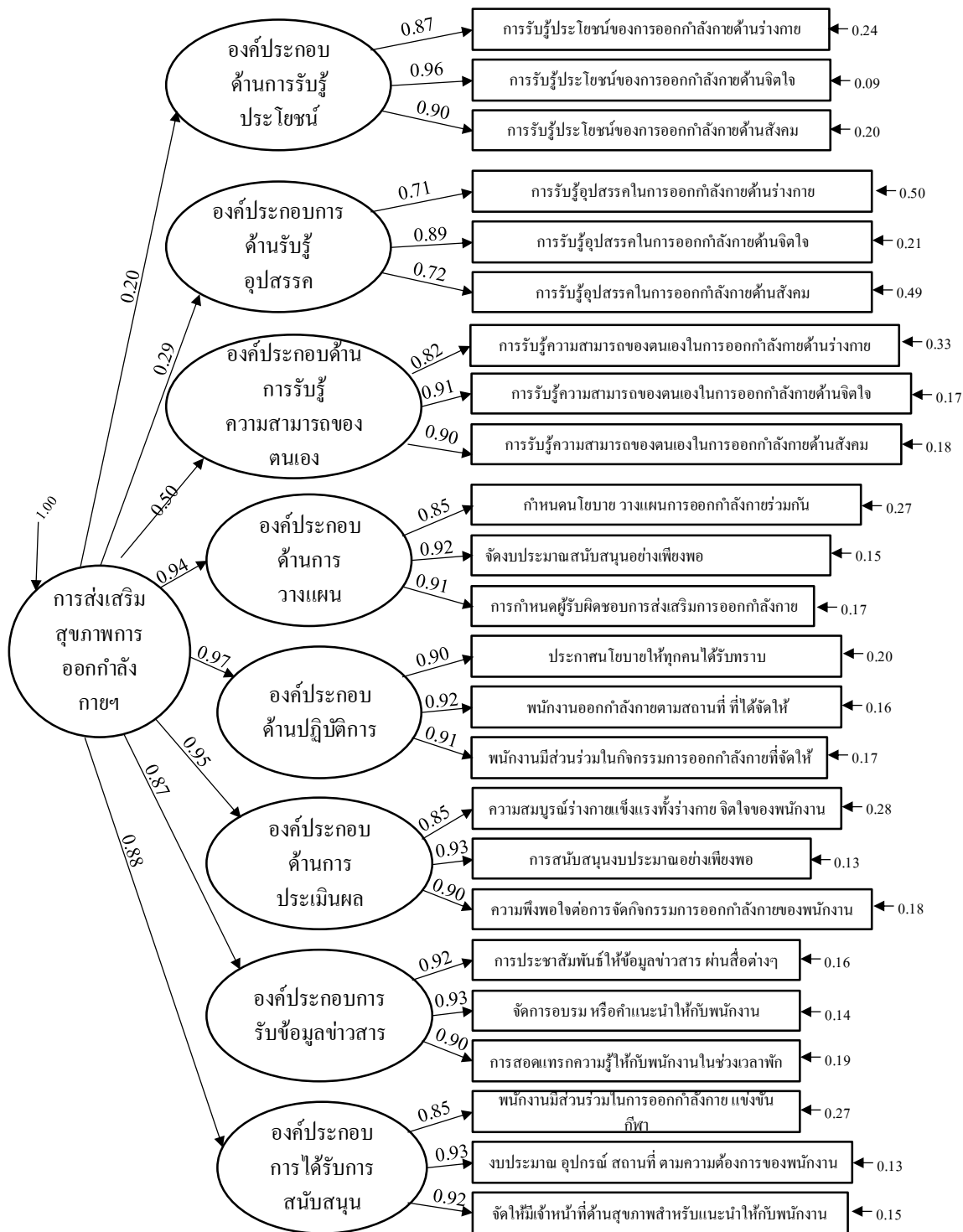
ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ	R ²
องค์ประกอบด้านการปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกาย	0.97	0.94
องค์ประกอบด้านการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกาย	0.95	0.90
องค์ประกอบด้านการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกาย	0.94	0.88
องค์ประกอบการสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ	0.88	0.77
องค์ประกอบการรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกาย	0.87	0.76
องค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย	0.50	0.25
องค์ประกอบการด้านรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย	0.29	0.08
องค์ประกอบด้านการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย	0.20	0.04

$\chi^2 = 279.84$, $df = 141$, $GFI = 0.95$, $AGFI = 0.90$,
 $SRMR = 0.07$, $RMSEA = 0.05$

จากตารางที่ 18 องค์ประกอบของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการทั้ง 8 องค์ประกอบ โดยจัดเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบจากมากไปน้อย ดังนี้ องค์ประกอบด้านการปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกาย องค์ประกอบด้านการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกาย องค์ประกอบด้านการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกาย องค์ประกอบการสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ องค์ประกอบการรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกาย องค์ประกอบด้านการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย องค์ประกอบการด้านรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย องค์ประกอบด้านการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.97,

0.95, 0.94, 0.88, 0.87, 0.50, 0.29, 0.20 ตามลำดับ นั่นคือ องค์ประกอบด้านการปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกาย มีน้ำหนักมากที่สุด ขณะที่องค์ประกอบด้านการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายมีน้ำหนักน้อยที่สุดที่ส่งผลให้พนักงานในสถานประกอบการมีการออกกำลังกาย

ส่วนผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง จากการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลองค์ประกอบของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการปรากฏว่า ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 279.84 ค่า df เท่ากับ 141 ค่า χ^2/df เท่ากับ 1.98 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.954 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับค่าแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.901 ค่าดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของเศษเหลือ (SRMR) เท่ากับ 0.070 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.045 แสดงว่าโมเดลองค์ประกอบของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ดังภาพที่ 11



$\chi^2=279.84, df=141, \chi^2/df=1.98, p<.0001, RMSEA=0.045$

ภาพที่ 11 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองขององค์ประกอบที่ส่งผลให้พนักงานในสถานประกอบการมีการออกกำลังกาย

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบรวมความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกจากภาพที่ 10 อธิบายได้ว่า

1. การปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกาย เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกมากที่สุด (Factor loading = 0.97)

2. การวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกาย เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกอันดับ 2 (Factor loading = 0.95)

3. การประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกาย เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกอันดับ 3 (Factor loading = 0.94)

4. การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกอันดับ 4 (Factor loading = 0.88)

5. การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกาย เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกอันดับ 5 (Factor loading = 0.87)

6. การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกอันดับ 6 (Factor loading = 0.50)

7. การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกอันดับ 7 (Factor loading = 0.29)

9. การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย เกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในการดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกอันดับ 8 (Factor loading = 0.20)

สรุปจากแผนภาพได้ว่า การปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกาย การประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกาย การวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกาย การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกาย การรับรู้

ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย เป็นองค์ประกอบที่แท้จริงขององค์ประกอบรวมความสำเร็จในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใน โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า มีความสอดคล้อง และกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งค่าดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงว่า การปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกาย การประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกาย การวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกาย การได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการ การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกาย การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย และการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย เป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบรวมความสำเร็จในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ โดยองค์ประกอบย่อยทั้ง 8 ด้าน สามารถรวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้ ซึ่งก็คือ องค์ประกอบรวมความสำเร็จในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ดังแผนภาพที่ 10

สรุปได้ว่าองค์ประกอบที่เป็นองค์ประกอบรวมความสำเร็จในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ และนำไปใช้ในการสร้างแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกในระยะที่ 3 ประกอบด้วย การปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังของพนักงาน การประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน การวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงาน การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงาน และการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงาน ตามลำดับ

ระยะที่ 3 การสร้างและพัฒนาแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

การศึกษาแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกที่สร้างขึ้นนี้เป็นการศึกษาระยะที่ 3 ได้มาจากการนำผลการศึกษาที่ได้ในระยะที่ 1 และระยะที่ 2 มาใช้เป็นข้อมูลในการการสร้างแนวทางการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่

เกี่ยวข้องกับส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก อันดับแรกคือการปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน รองลงมาคือ การประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน อันดับที่ 3 คือ การวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน อันดับที่ 4 คือ การสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ อันดับที่ 5 คือ การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน อันดับที่ 6 คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการออกกำลังกายของพนักงาน อันดับที่ 7 คือ การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงาน และอันดับที่ 8 คือ การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงาน

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการรอบที่ 1

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการรอบที่ 1 ประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 แนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ประกอบด้วย

1. มีการกำหนดนโยบายสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายในสถานประกอบการ และประกาศนโยบายให้พนักงานทุกระดับทุกคนได้รับทราบ
2. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการอำนวยการ และ คณะทำงาน
3. อำนวยการ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล/ฝึกอบรม/การเงิน, ประธานองค์กรพนักงาน และตัวแทนชมรมสร้างสุขภาพทุกชมรม มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ กระตุ้นริเริ่ม กำหนดกำกับตรวจสอบทิศทางของแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ให้ไปเป็นตามกรอบการสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายในสถานประกอบการ มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ เช่น ทุกเดือน ทุก 3 เดือน เป็นต้น
4. คณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้จัดการที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน/โครงการ, หัวหน้าแผนกทุกแผนก และตัวแทนจากชมรมทุกชมรมของสถานประกอบการ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ ประสานงาน ประชาสัมพันธ์ วางแผนงาน ขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ การประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน
5. มีการสำรวจ และจัดทำข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการ ข้อมูลภาวะสุขภาพ ข้อมูลพฤติกรรมออกกำลังกาย ข้อมูลการหยุดงาน ข้อมูลการเจ็บป่วย ข้อมูลอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน และข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพค่ารักษาพยาบาล

6. มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลส่งผล และช่วยให้พนักงานมีการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม

7. จัดทำแผนงาน/ โครงการ จะต้องมียุทธศาสตร์ชัดเจน ปฏิบัติได้จริง วัดได้ กิจกรรมมีความครอบคลุมต่อเนื่อง เน้นการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ

8. ให้การสนับสนุนทรัพยากร (งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ วิชาการ ฯลฯ) ในการดำเนินกิจกรรมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 แนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการมีกลวิธีการดำเนินงาน ประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

- 1.1 พนักงานทุกคนร่วมในการกำหนดปัญหาและความต้องการ
- 1.2 พนักงานทุกคนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย กิจกรรม
- 1.3 พนักงานทุกคนร่วมในการจัดกิจกรรมที่กำหนดไว้
- 1.4 พนักงานทุกคนร่วมในการประเมินผล
- 1.5 พนักงานทุกคนร่วมพัฒนากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้เกิดความต่อเนื่อง

2. การสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย

- 2.1 ผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน
- 2.2 พนักงานทุกคนให้การยอมรับเห็นคุณค่าในสิ่งที่เกิดขึ้น
- 2.3 พนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความสำคัญเท่าเทียมกัน
- 2.4 การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา
- 2.5 การให้การช่วยเหลือสนับสนุนในด้านงบประมาณ และบริการ

3. การสื่อสารสุขภาพ ประกอบด้วย

- 3.1 การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 3.2 การใช้การสื่อสารทุกรูปแบบในการกระจายข้อมูลข่าวสารให้พนักงาน

ได้ทราบ

3.3 การจัดกิจกรรมรณรงค์การออกกำลังกาย กำหนดเป็นวาระสำคัญและเป็นวันสำคัญที่พนักงานทุกระดับทุกคนต้องปฏิบัติโดยทำอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อกระตุ้นเตือนให้พนักงานเห็นความสำคัญ

3.4 การจัดสถานที่สำหรับการเผยแพร่ความรู้ และการออกกำลังกายให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก เช่นการจัดทำมุมหนังสือ ติดตั้งวีดิทัศน์ เป็นต้น

4. การสร้างทักษะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- 4.1 การให้คำปรึกษา
- 4.2 การสอนเพื่อการพัฒนา
- 4.3 การสร้างแรงจูงใจ
- 4.4 การเป็นแบบอย่างตัวอย่าง

5. การเข้าถึงบริการสุขภาพและการออกกำลังกาย มีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย การจัดสถานที่ออกกำลังกาย การจัดช่วงเวลาให้พนักงานมีกิจกรรมการออกกำลังกายร่วมกัน

การจัดบริการตรวจคัดกรองภาวะสุขภาพ และการประเมินสมรรถภาพทางกายให้กับพนักงาน

ตอนที่ 3 แนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย

1. การประเมินผลเป็นระยะ ๆ ประกอบด้วย

1.1 การประเมินบริบท ได้แก่ การประเมินความต้องการจำเป็น ปัญหา คุณสมบัติที่มีค่าและโอกาสที่จะเกิดขึ้น

1.2 การประเมินปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การเปรียบเทียบ บุคลากร งบประมาณ สถานที่/ อุปกรณ์ การจัดการ ของแผนงาน/ โครงการกับความต้องการและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับพนักงาน

1.3 การประเมินกระบวนการ ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงกับกิจกรรมในแผนงาน/ โครงการที่ดำเนินการอยู่

1.4 การประเมินผลการดำเนินงานเบื้องต้น ได้แก่ การประเมินผลลัพธ์และผลข้างเคียงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น

1.5 ปัญหาและวิธีการแก้ไข

2. การประเมินผลที่ได้รับจากการดำเนินงานฯ ประเมินจาก

2.1 จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย

2.1 จำนวนความต่อเนื่องของพนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย

3. การประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการดำเนินฯ ก่อนและหลังดำเนินกิจกรรม โดยประเมินจาก

3.1 การมีความรู้ความเข้าใจในการออกกำลังกายของพนักงาน

3.2 พนักงานมีภาวะสุขภาพกาย และจิตที่สมบูรณ์

3.3 พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการออกกำลังกาย

3.4 อัตราป่วย หายงาน อุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงานลดลง

3.5 จ่ายใช้จ่ายจากการดูแลสุขภาพรักษาพยาบาลของพนักงานลดลง

4. การประเมินผลกระทบที่ได้รับจากการดำเนินฯ ประเมินจาก

4.1 พนักงานมีความคาดหวังในการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง

4.2 พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้าน

สังคม ด้านเศรษฐกิจ

5. รายงานผลและการเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย

5.1 จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน

5.2 จัดประชุมนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร/ คณะกรรมการ

อำนาจการ

5.3 จัดให้มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานในรูปแบบต่าง ๆ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการจัดการ

ส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการรอบที่ 2 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการรอบที่ 3 4) การนำเสนอรูปแบบแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการรอบที่ 2

จากผลการศึกษาประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกรอบที่ 2 ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการรอบที่ 2 นี้ แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้คือ 1) ความคิดเห็นต่อแนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ 2) ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ 3) ความคิดเห็นต่อแนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

ตอนที่ 1 จากการศึกษาความคิดเห็นต่อแนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการรอบที่ 2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นกับข้อคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.0-5.0 สอดคล้องกันกับแนวทางด้านการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

โดยพบว่าค่าพิสัยควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.5 ดังข้อมูลในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการทำเทคนิคการวิจัยแบบ EFR รอบที่ 2 จำแนกตาม
ค่ามัธยฐาน ค่าควอไทล์ที่ 3 ค่าควอไทล์ที่ 1 ค่าพิสัยควอไทล์ ของความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานใน
สถานประกอบการ

ข้อ 1	แนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	ค่ามัธย ฐาน (Md)	ค่าควอไทล์		พิสัย ควอ ไทล์ (IQR)
			Q3	Q1	
1.1	มีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการออกกำลังกาย และประกาศพนักงานทุกระดับทุกคนได้รับทราบ	5.00	5.00	5.00	0.00
1.2	มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการอำนวยการ และคณะทำงาน	5.00	5.00	5.00	0.00
1.3	คณะกรรมการอำนวยการ มีบทบาทหน้าที่และวิธีการ ดำเนินงานที่ชัดเจน และมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ	5.00	5.00	5.00	0.00
1.4	คณะทำงาน มีบทบาทหน้าที่และวิธีการดำเนินงานที่ ชัดเจน	5.00	5.00	5.00	0.00
1.5	มีการสำรวจ และจัดทำข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน	5.00	5.00	5.00	0.00
1.6	มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลส่งผล และช่วยให้พนักงาน มีการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง	5.00	5.00	4.00	1.00
1.7	จัดทำแผนงาน/ โครงการ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ กำหนดไว้	5.00	5.00	5.00	0.00
1.8	ให้การสนับสนุนทรัพยากร ในการดำเนินกิจกรรม	5.00	5.00	5.00	0.00

ตอนที่ 2 จากการศึกษาความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานส่งเสริมการออกกำลังกาย
สำหรับพนักงานในสถานประกอบการรอบที่ 2 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นกับข้อคำถามแต่ละข้อ
อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00-5.00 สอดคล้องกันกับแนวทางด้าน

การปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ โดยพบว่า ค่าพิสัยควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.5 ดังข้อมูลในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการทำเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รอบที่ 2 จำแนกตาม ค่ามัธยฐาน ค่าควอไทล์ที่ 3 ค่าควอไทล์ที่ 1 ค่าพิสัยควอไทล์ ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

ข้อ 2	แนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	ค่ามัธย ฐาน (Md)	ค่าควอไทล์		พิสัย ควอ ไทล์ (IQR)
			Q3	Q1	
2.1	การมีส่วนร่วม				
2.1.1	พนักงานทุกคนร่วมในการกำหนดปัญหาและความ ต้องการ	5.00	5.00	4.00	1.00
2.1.2	พนักงานทุกคนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย กิจกรรม	5.00	5.00	4.00	1.00
2.1.3	พนักงานทุกคนร่วมในการจัดกิจกรรมที่กำหนดไว้	5.00	5.00	4.00	1.00
2.1.4	พนักงานทุกคนร่วมในการประเมินผล	5.00	5.00	4.00	1.00
2.1.5	พนักงานทุกคนร่วมพัฒนากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้ เกิดความต่อเนื่อง	5.00	5.00	4.00	1.00
2.2	การสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจ				
2.2.1	ผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนการ ส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน	5.00	5.00	5.00	0.00
2.2.2	พนักงานทุกคนให้การยอมรับเห็นคุณค่าในสิ่งที่เกิดขึ้น	5.00	5.00	5.00	0.00
2.2.3	พนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความสำคัญ เท่าเทียมกัน	5.00	5.00	5.00	0.00

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ข้อ 2	แนวทางการปฏิบัติงานส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	ค่ามัธย ฐาน (Md)	ค่าควอไทล์		พิสัย ควอ ไทล์ (IQR)
			Q3	Q1	
2.2.4	การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการให้คำแนะนำใน การแก้ไขปัญหา	5.00	5.00	4.00	1.00
2.2.5	การให้การช่วยเหลือสนับสนุนในด้านงบประมาณ และบริการ	5.00	5.00	5.00	0.00
2.3	การสื่อสารสุขภาพ				
2.3.1	การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5.00	5.00	5.00	0.00
2.3.2	การใช้การสื่อสารทุกรูปแบบในการกระจายข้อมูล ข่าวสารให้พนักงานได้ทราบ	5.00	5.00	5.00	0.00
2.3.3	การจัดกิจกรรมรณรงค์การออกกำลังกาย กำหนดเป็น วาระสำคัญที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติ	5.00	5.00	4.00	1.00
2.3.4	การจัดสถานที่สำหรับการเผยแพร่ความรู้ และ การออกกำลังกายให้พนักงาน	5.00	5.00	4.00	1.00
2.4	การสร้างทักษะส่วนบุคคล				
2.4.1	การให้คำปรึกษา	5.00	5.00	4.00	1.00
2.4.2	การสอนเพื่อการพัฒนา	5.00	5.00	4.00	1.00
2.4.3	การสร้างแรงจูงใจ	5.00	5.00	4.00	1.00
2.4.4	การเป็นแบบอย่างตัวอย่าง	5.00	5.00	4.00	1.00
2.5	การเข้าถึงบริการสุขภาพและการออกกำลังกาย	5.00	5.00	5.00	0.00

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อแนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ รอบที่ 3 จากการศึกษาพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นกับข้อคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00-5.00 สอดคล้องกันกับแนวทางด้านการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ โดยพบว่าค่าพิสัยควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.5 ดังข้อมูลในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการทำเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รอบที่ 2 จำแนกตาม
 ค่ามัธยฐาน ค่าควอไทล์ที่ 3 ค่าควอไทล์ที่ 1 ค่าพิสัยควอไทล์ ของความคิดเห็นของ
 ผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงาน
 ในสถานประกอบการ

ข้อ 3	แนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	ค่ามัธย ฐาน (Md)	ค่าควอไทล์		พิสัย ควอ ไทล์ (IQR)
			Q3	Q1	
3.1	การประเมินผลเป็นระยะ ๆ ประเมินจาก				
3.1.1	การประเมินบริบท ได้แก่ การประเมินความต้องการ จำเป็น ปัญหา คุณสมบัติที่มีค่าและ โอกาสที่จะเกิดขึ้น	5.00	5.00	4.00	1.00
3.1.2	การประเมินปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การเปรียบเทียบ บุคลากร งบประมาณ สถานที่/ อุปกรณ์ เป็นต้น	5.00	5.00	4.00	1.00
3.1.3	การประเมินกระบวนการ ได้แก่ การเปรียบเทียบ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงกับกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่	5.00	5.00	4.00	1.00
3.1.4	การประเมินผลการดำเนินงานเบื้องต้น ได้แก่ การประเมินผลลัพธ์และผลข้างเคียงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น	5.00	5.00	4.00	1.00
3.1.5	ปัญหาและวิธีการแก้ไข	5.00	5.00	4.00	1.00
3.2	การประเมินผลที่ได้รับจากการดำเนินงาน ประเมินจาก				
3.2.1	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย	5.00	5.00	4.00	1.00
3.2.2	จำนวนความต่อเนื่องของพนักงานในการเข้าร่วม กิจกรรมการออกกำลังกาย	5.00	5.00	4.00	1.00

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ข้อ 3	แนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	ค่ามัธย ฐาน (Md)	ค่าควอไทล์		พิสัย ควอ ไทล์ (IQR)
			Q3	Q1	
3.3	การประเมินผลผลลัพธ์ที่ได้รับจากการดำเนินฯ ก่อนและ หลังดำเนินกิจกรรม ประเมินจาก				
3.3.1	การมีความรู้ความเข้าใจในการออกกำลังกายของ พนักงาน	5.00	5.00	5.00	0.00
3.3.2	พนักงานมีภาวะสุขภาพกาย และจิตที่สมบูรณ์	5.00	5.00	5.00	0.00
3.3.3	พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการออกกำลังกาย	5.00	5.00	5.00	0.00
3.3.4	อัตราป่วย หายุดงาน อุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการ ทำงานลดลง	5.00	5.00	4.00	1.00
3.3.5	ค่าใช้จ่ายจากการดูแลสุขภาพรักษาพยาบาลของ พนักงานลดลง	5.00	5.00	4.00	1.00
3.4	การประเมินผลกระทบที่ได้รับจากการดำเนินฯ ประเมินจาก				
3.4.1	พนักงานมีความคาดหวังในการเข้าร่วมกิจกรรมการ ออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง	5.00	5.00	4.00	1.00
3.4.2	พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน ร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ	5.00	5.00	4.00	1.00
3.5	รายงานผลและการเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย				
3.5.1	จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน	5.00	5.00	5.00	0.00
3.5.2	จัดประชุมนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อ ผู้บริหาร/ คณะกรรมการอำนวยการ	5.00	5.00	5.00	0.00
3.5.3	จัดให้มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานในรูปแบบต่าง ๆ	5.00	5.00	5.00	0.00

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการรอบที่ 3

จากผลการศึกษาประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกรอบที่ 3 ผลการตอบแบบประเมิน ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ รอบที่ 3 เป็นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นการนำเสนอเพื่อยืนยันแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ รอบที่ 2 แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ตอน ดังนี้คือ 1) ความคิดเห็นต่อแนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ 2) ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ 3) ความคิดเห็นต่อแนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นต่อแนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ รอบที่ 3 จากการศึกษาพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นกับข้อความแต่ละข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.0-5.0 สอดคล้องกันกับแนวทางด้านการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ โดยพบว่าค่าพิสัยควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.5 ดังข้อมูลในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการทำเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รอบที่ 3 จำแนกตาม
ค่ามัธยฐาน ค่าควอไทล์ที่ 3 ค่าควอไทล์ที่ 1 ค่าพิสัยควอไทล์ ของความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานใน
สถานประกอบการ

ข้อ 1	แนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	ค่ามัธย ฐาน (Md)	ค่าควอไทล์		พิสัย ควอ ไทล์ (IQR)
			Q3	Q1	
1.1	มีการกำหนดนโยบายการส่งเสริมการออกกำลังกาย และประกาศพนักงานทุกระดับทุกคนได้รับทราบ	5.00	5.00	5.00	0.00
1.2	มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการอำนวยการ และคณะทำงาน	5.00	5.00	5.00	0.00
1.3	คณะกรรมการอำนวยการ มีบทบาทหน้าที่และวิธีการ ดำเนินงานที่ชัดเจน และมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ	5.00	5.00	5.00	0.00
1.4	คณะทำงาน มีบทบาทหน้าที่และวิธีการดำเนินงานที่ ชัดเจน	5.00	5.00	5.00	0.00
1.5	มีการสำรวจ และจัดทำข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการดำเนินงาน	5.00	5.00	5.00	0.00
1.6	มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลส่งผล และช่วยให้พนักงาน มีการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง	5.00	5.00	5.00	0.00
1.7	จัดทำแผนงาน/ โครงการ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ได้ กำหนดไว้	5.00	5.00	5.00	0.00
1.8	ให้การสนับสนุนทรัพยากร ในการดำเนินกิจกรรม การออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ	5.00	5.00	5.00	0.00

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับ
พนักงานในสถานประกอบการ รอบที่ 3 จากการศึกษาพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นกับข้อคำถามแต่ละ
ข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00-5.00 สอดคล้องกันกับแนวทางการ
การปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ โดยพบว่า

ค่าพิสัยควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.5 ดังข้อมูลในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการทำเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รอบที่ 3 จำแนกตาม
ค่ามัธยฐาน ค่าควอไทล์ที่ 3 ค่าควอไทล์ที่ 1 ค่าพิสัยควอไทล์ ของความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานใน
สถานประกอบการ

ข้อ 2	แนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	ค่ามัธย ฐาน (Md)	ค่าควอไทล์		พิสัย ควอ ไทล์ (IQR)
			Q3	Q1	
2.1	การมีส่วนร่วม				
2.1.1	พนักงานทุกคนร่วมในการกำหนดปัญหาและ ความต้องการ	5.00	5.00	4.00	1.00
2.1.2	พนักงานทุกคนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย กิจกรรม	5.00	5.00	4.00	1.00
2.1.3	พนักงานทุกคนร่วมในการจัดกิจกรรมที่กำหนดไว้	5.00	5.00	4.00	1.00
2.1.4	พนักงานทุกคนร่วมในการประเมินผล	5.00	5.00	4.00	1.00
2.1.5	พนักงานทุกคนร่วมพัฒนากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้ เกิดความต่อเนื่อง	5.00	5.00	4.00	1.00
2.2	การสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจ				
2.2.1	ผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุน การส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน	5.00	5.00	5.00	0.00
2.2.2	พนักงานทุกคนให้การยอมรับเห็นคุณค่าในสิ่งที่เกิดขึ้น	5.00	5.00	5.00	0.00
2.2.3	พนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความสำคัญ เท่าเทียมกัน	5.00	5.00	5.00	0.00
2.2.4	การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการให้คำแนะนำใน การแก้ไขปัญหา	5.00	5.00	4.00	1.00
2.2.5	การให้การช่วยเหลือสนับสนุนในงบประมาณ	5.00	5.00	5.00	0.00

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ข้อ 2	แนวทางการปฏิบัติงานส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	ค่ามัธย ฐาน (Md)	ค่าควอไทล์		พิสัย ควอ ไทล์ (IQR)
			Q3	Q1	
2.3	การสื่อสารสุขภาพ				
2.3.1	การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5.00	5.00	5.00	0.00
2.3.2	การใช้การสื่อสารทุกรูปแบบในการกระจายข้อมูล ข่าวสารให้พนักงานได้ทราบ	5.00	5.00	5.00	0.00
2.3.3	การจัดกิจกรรมรณรงค์การออกกำลังกาย กำหนดเป็น วาระสำคัญที่พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติ	5.00	5.00	4.00	1.00
2.3.4	การจัดสถานที่สำหรับการเผยแพร่ความรู้และ การออกกำลังกายให้พนักงาน	5.00	5.00	4.00	1.00
2.4	การสร้างทักษะส่วนบุคคล				
2.4.1	การให้คำปรึกษา	5.00	5.00	4.00	1.00
2.4.2	การสอนเพื่อการพัฒนา	5.00	5.00	4.00	1.00
2.4.3	การสร้างแรงจูงใจ	5.00	5.00	4.00	1.00
2.4.4	การเป็นแบบอย่างตัวอย่าง	5.00	5.00	4.00	1.00
2.5	การเข้าถึงบริการสุขภาพและการออกกำลังกาย	5.00	5.00	5.00	0.00

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นต่อแนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ รอบที่ 3 จากการศึกษาพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นกับข้อคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.00-5.00 สอดคล้องกันกับแนวทางด้านการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ โดยพบว่าค่าพิสัยควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.5 ดังข้อมูลในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจากการทำเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR รอบที่ 3 จำแนกตาม
ค่ามัธยฐาน ค่าควอไทล์ที่ 3 ค่าควอไทล์ที่ 1 ค่าพิสัยควอไทล์ ของความคิดเห็นของ
ผู้เชี่ยวชาญต่อแนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงาน
ในสถานประกอบการ ผลิตภัณฑ์ไก่แปรรูปส่งออก

ข้อ 3	แนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	ค่ามัธย ฐาน (Md)	ค่าควอไทล์		พิสัย ควอ ไทล์ (IQR)
			Q3	Q1	
3.1	การประเมินผลเป็นระยะ ๆ ประเมินจาก				
3.1.1	การประเมินบริบท ได้แก่ การประเมินความต้องการ จำเป็น ปัญหา คุณสมบัติที่มีค่าและ โอกาสที่จะเกิดขึ้น	5.00	5.00	4.00	1.00
3.1.2	การประเมินปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การเปรียบเทียบ บุคลากร งบประมาณ สถานที่/ อุปกรณ์ เป็นต้น	5.00	5.00	4.00	1.00
3.1.3	การประเมินกระบวนการ ได้แก่ การเปรียบเทียบ ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงกับกิจกรรมที่ดำเนินการอยู่	5.00	5.00	4.00	1.00
3.1.4	การประเมินผลการดำเนินงานเบื้องต้น ได้แก่การ ประเมินผลลัพธ์และผลข้างเคียงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น	5.00	5.00	4.00	1.00
3.1.5	ปัญหาและวิธีการแก้ไข	5.00	5.00	4.00	1.00
3.2	การประเมินผลที่ได้รับจากการดำเนินงาน ประเมินจาก				
3.2.1	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย	5.00	5.00	4.00	1.00
3.2.2	จำนวนความต่อเนื่องของพนักงานในการเข้าร่วม กิจกรรมการออกกำลังกาย	5.00	5.00	4.00	1.00
3.3	การประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการดำเนินฯ ก่อนและ หลังดำเนินกิจกรรม ประเมินจาก				
3.3.1	การมีความรู้ความเข้าใจในการออกกำลังกายของ พนักงาน	5.00	5.00	5.00	0.00
3.3.2	พนักงานมีภาวะสุขภาพกาย และจิตที่สมบูรณ์	5.00	5.00	5.00	0.00
3.3.3	พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการออกกำลังกาย	5.00	5.00	5.00	0.00

ตารางที่ 24 (ต่อ)

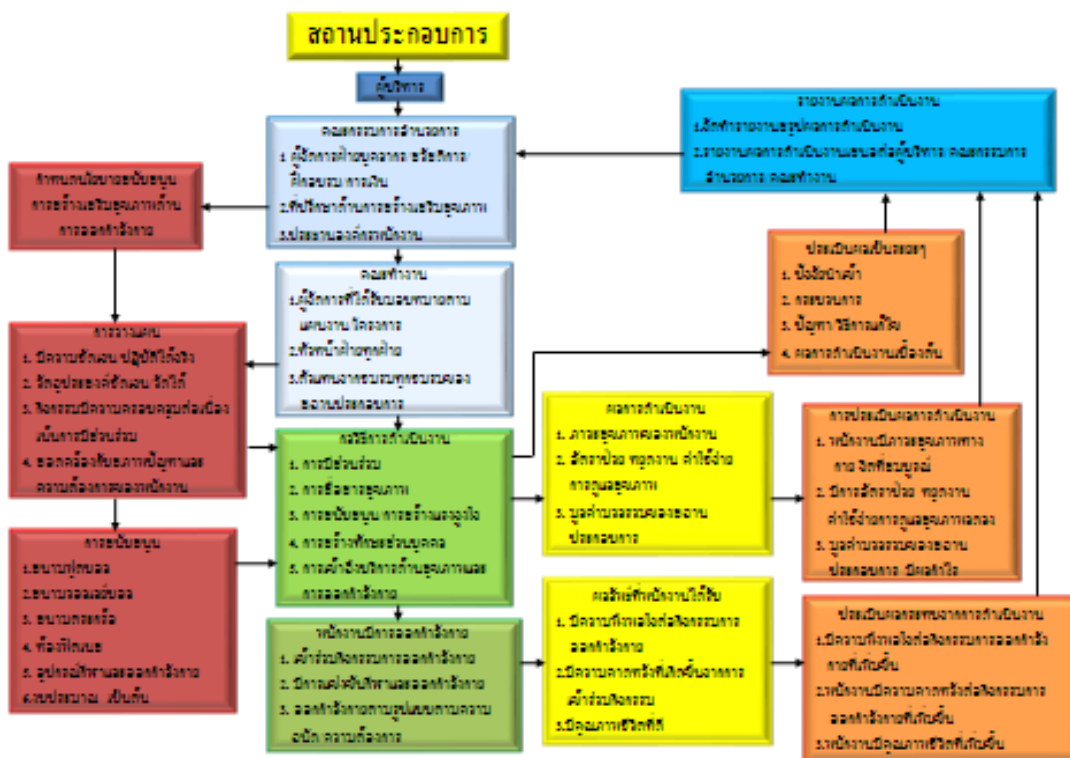
ข้อ 3	แนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	ค่ามัธย ฐาน (Md)	ค่าควอไทล์		พิสัย ควอ ไทล์ (IQR)
			Q3	Q1	
3.3.4	อัตราป่วย หายุดงาน อุบัติเหตุและการบาดเจ็บจาก การทำงานลดลง	5.00	5.00	4.00	1.00
3.3.5	จ่ายใช้จ่ายจากการดูแลสุขภาพพรีกษาพยาบาลของ พนักงานลดลง	5.00	5.00	4.00	1.00
3.4	การประเมินผลกระทบที่ได้รับจากการดำเนินฯ ประเมินจาก				
3.4.1	พนักงานมีความคาดหวังในการเข้าร่วมกิจกรรมการ ออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง	5.00	5.00	4.00	1.00
3.4.2	พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้าน ร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ	5.00	5.00	4.00	1.00
3.5	รายงานผลและการเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย				
3.5.1	จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน	5.00	5.00	5.00	0.00
3.5.2	จัดประชุมนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อ ผู้บริหาร/ คณะกรรมการอำนวยการ	5.00	5.00	5.00	0.00
3.5.3	จัดให้มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานในรูปแบบต่าง ๆ	5.00	5.00	5.00	0.00

จากการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นด้วยกระบวนการเดลฟายทั้งสามรอบพบว่า
ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันตามแนวทางที่สร้างขึ้นที่นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งความ
คิดเห็นตามแนวทางที่สร้างขึ้นนี้เป็นแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงาน
ในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก เพื่อส่งเสริมให้พนักงานงานมีพฤติกรรม
การออกกำลังกายอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิต และช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิต
ของพนักงานต่อไป

ส่วนที่ 4 การนำเสนอรูปแบบแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับ พนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

รูปแบบแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานใน
สถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก มีรายละเอียดดังนี้

1. คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย ผู้จัดการฝ่ายบุคคล/ สวัสดิการ/ ฝึกอบรม/
การเงิน มีหน้าที่กำหนดนโยบาย การวางแผน และการสนับสนุน
 2. คณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้จัดการที่ได้รับมอบหมาย หัวหน้าฝ่ายทุกฝ่าย ตัวแทน
จากชมรมทุกชมรมของสถานประกอบการ
 3. พนักงานมีการออกกำลังกาย โดยเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย การแข่งขันกีฬา
และออกกำลังกายตามรูปแบบที่ต้องการ
 4. การวางแผน ได้แก่ มีความชัดเจนปฏิบัติได้จริง วัตถุประสงค์ชัดเจนวัดได้ กิจกรรมมี
ความครอบคลุมต่อเนื่องเน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน สอดคล้องกับสภาพปัญหาและ
ความต้องการของพนักงาน
 5. การสนับสนุน ได้แก่ สถานที่ออกกำลังกาย วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ
 6. กลวิธีดำเนินงานประกอบด้วย การมีส่วนร่วม การสื่อสารสุขภาพ การสนับสนุน/ การ
สร้างแรงจูงใจ การสร้างทักษะส่วนบุคคล การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการออกกำลังกาย
 7. สรุปผลการดำเนินงาน และผลลัพธ์ที่พนักงานได้รับ
 8. การประเมินผล ประกอบด้วย
 - 8.1 การประเมินผลเป็นระยะ ๆ ได้แก่ ปังจ้ยนำเข้า กระบวนการ ปัญหาและวิธีการ
แก้ไข ผลการดำเนินงานเบื้องต้น
 - 8.2 การประเมินผลการดำเนินงาน ได้แก่ การประเมินภาวะสุขภาพของพนักงาน
อัตราป่วย หายงาน และค่าใช้จ่ายการดูแลสุขภาพ มูลค่ามวลรวมของสถานประกอบการ
 - 8.3 การประเมินผลกระทบจากการดำเนินงาน ได้แก่ การประเมินความความ
พึงพอใจ ความคาดหวังต่อกิจกรรมการออกกำลังกาย คุณภาพชีวิตของพนักงาน
 9. รายงานผลการดำเนินงาน ได้แก่ การจัดทำรายงานสรุปการดำเนินงาน รายงานผลการ
ดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร และคณะกรรมการอำนวยการ คณะทำงาน
- โดยมีรายละเอียดแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานใน
สถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ดังในภาพที่ 4



ภาพที่ 12 แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูป

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพความต้องการ ปัญหา และการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก และเพื่อสร้างแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก การวิจัยครั้งนี้ต้องการเสนอแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ซึ่งได้จากการส่งแบบสอบถามให้พนักงานในสถานประกอบการตอบจำนวน 480 คน และสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Content validity index-CVI) และทดลองใช้กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละส่วน นำ ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่งและสอง (Confirmatory Factor Analysis: CFA อันดับที่หนึ่งและสอง) ส่วนความคิดเห็นที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์ข้อมูลโดยคำนวณหา ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าคลอไทล์ที่ 1 และ 3 และค่าพิสัยระหว่างคลอไทล์ (Interquartile Rang)

สรุปผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ศึกษาสภาพความต้องการ ปัญหา และการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 64.0 มีอายุอยู่ระหว่างอายุ 18-29 ปี ร้อยละ 51.2 ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 94.8 มีดัชนีมวลกายอยู่ในระดับปกติ ร้อยละ 62.1 มีรอบเอวอยู่ระดับปกติร้อยละ 79.4พนักงานส่วนใหญ่มีการออกกำลังกาย ร้อยละ 63.8 รูปแบบการออกกำลังกายโดยการวิ่งมากที่สุด ร้อยละ 30.1 ความถี่ของการออกกำลังกายมีความไม่แน่นอน ร้อยละ 53.9 การออกกำลังกายอย่างน้อย

3 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 26.1 ใช้ระยะเวลาในการออกกำลังกายเท่ากับหรือมากกว่า 30 นาทีขึ้นไป ร้อยละ 48.7 ช่วงเวลาที่ใช้ในการออกกำลังกายหลังเลิกงานมากที่สุดร้อยละ 89.8 ส่วนใหญ่ได้รับความรู้เรื่องการออกกำลังกายจากอินเทอร์เน็ตนี้มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 92.1

ความต้องการของพนักงาน พบว่า พนักงานต้องการให้มีการสนับสนุนอุปกรณ์และสถานที่ออกกำลังกายร้อยละ 66.5 ให้มีการสนับสนุนงบประมาณสำหรับกิจกรรมร้อยละ 58.3 ให้มีนโยบายการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างชัดเจนร้อยละ 54.02

ปัญหาการออกกำลังกายของพนักงาน พบว่า ปฏิบัติงานจนไม่สามารถที่หาเวลาในการออกกำลังกายได้ร้อยละ 49.4 ใช้ระยะเวลาเดินนานกว่าจะถึงสถานที่ออกกำลังกายร้อยละ 44.4 สถานที่ประกอบการไม่ได้มีการจัดช่วงเวลาให้พนักงานได้ออกกำลังกายร้อยละ 41.5 ช่วงเวลาที่ไปออกกำลังกายไม่ตรงกับช่วงเวลาของสถานที่ออกกำลังกายเปิดให้บริการร้อยละ 41.5 สถานที่ประกอบการไม่มีการจัดกิจกรรมการส่งเสริมการออกกำลังกายร้อยละ 41.3

การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก จากผลความคิดเห็นการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงาน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย การปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน การประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายจากสถานประกอบการ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงาน การวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายของพนักงาน และการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงาน ตามลำดับ

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกองค์ประกอบ ได้แก่ การปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลัง การประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกาย การวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกาย การได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการ การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกาย การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกาย การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย ตามลำดับ เป็นองค์ประกอบรวมความสำเร็จในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกที่แท้จริง และผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องและกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง พบว่า มีความสอดคล้อง และกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งแสดงว่า องค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบรวมความสำเร็จใน

การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก โดยองค์ประกอบย่อยทั้ง 8 ด้าน สามารถรวมกันเป็นองค์ประกอบเดียวกันได้ ซึ่งก็คือ องค์ประกอบรวมความสำเร็จในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

ระยะที่ 3 การสร้างแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

จากการพิจารณาตรวจสอบความเป็นไปได้ ความถูกต้อง ความสอดคล้อง และการนำไปใช้ประโยชน์ของแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก โดยใช้วิธีเทคนิคเดลฟายให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 17 คน ตรวจสอบ จำนวน 3 รอบ รอบที่ 1 เป็นการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและสรุปเป็นแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ต่อจากนั้นก็ส่งแนวทางที่ได้จากการทำเดลฟาย รอบที่ 1 ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแสดงความคิดเห็นในรอบที่ 2 และรอบที่ 3 และจากการศึกษาพบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นกับข้อคำถามแต่ละข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยค่ามัธยฐานอยู่ระหว่าง 4.0-5.0 ซึ่งสอดคล้องกันกับแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก โดยพบว่าค่าพิสัยควอไทล์ (IQR) ไม่เกิน 1.5

จากการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นด้วยกระบวนการเดลฟายทั้งสามรอบพบว่า ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันตามแนวทางที่สร้างขึ้นที่นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นจึงขอเสนอความคิดเห็นแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกดังกล่าว ซึ่งประกอบด้วยแนวทาง 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ประกอบด้วย การกำหนดนโยบายสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายในสถานประกอบการ และประกาศนโยบายให้พนักงานทุกระดับทุกคนได้รับทราบ มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการที่ประกอบด้วย คณะกรรมการอำนวยการ มีบทบาทหน้าที่ กระตุ้น ริเริ่ม กำหนดกำกับตรวจสอบทิศทางของแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ให้ไปเป็นตามกรอบการสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายในสถานประกอบการ มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ คณะทำงาน มีบทบาทหน้าที่ ประสานงาน ประชาสัมพันธ์ วางแผนงาน ขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ การประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน มีการสำรวจ และจัดทำข้อมูล การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลส่งผลและช่วยให้

พนักงานมีการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง นำมาจัดทำแผนงาน/ โครงการ มีการสนับสนุน
ทรัพยากร ในการดำเนินกิจกรรมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 แนวทางการปฏิบัติงานส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานใน
สถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก มีกลวิธีการดำเนินงาน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม
การสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารสุขภาพ การสร้างทักษะส่วนบุคคล การเข้าถึง
บริการสุขภาพและการออกกำลังกาย และมีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมกิจกรรม
การออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ

ส่วนที่ 3 แนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานใน
สถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ประกอบด้วย 1) การประเมินผลเป็นระยะ ๆ จาก
การประเมินบริบท การประเมินปัจจัยนำเข้า และการประเมินกระบวนการ การประเมินผล
การดำเนินงานเบื้องต้น ปัญหาและวิธีการแก้ไข 2) การประเมินผลที่ได้รับจากการดำเนินงาน
ประเมินจาก จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย จำนวนความต่อเนื่องของ
พนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย 3) การประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการดำเนิน
ก่อนและหลังดำเนินกิจกรรม โดยประเมินจากความรู้ความเข้าใจในการออกกำลังกายของพนักงาน
ภาวะสุขภาพร่างกายและจิตใจของพนักงาน ความพึงพอใจของพนักงานต่อกิจกรรมการออกกำลังกาย
อัตราป่วย หายงาน อุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน และค่าใช้จ่ายจากการดูแลสุขภาพ
รักษาพยาบาลของพนักงาน 4) การประเมินผลกระทบที่ได้รับจากการดำเนินฯ ประเมินจาก ความ
คาดหวังของพนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง และคุณภาพชีวิตของ
พนักงาน สู้ท่ายรายงานผลและการเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ได้แก่ จัดทำรายงานสรุปผลการ
ดำเนินงาน จัดประชุมนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหารคณะกรรมการอำนวยการ
พร้อมจัดให้มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานในรูปแบบต่าง ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่ค้นพบจากสร้างแนวทางการจัดการส่งเสริม
การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก และสามารถ
นำมาอภิปรายผลตามการวิจัยได้ดังนี้

จากผลการวิจัยการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิต
เนื้อไก่แปรรูปส่งออกทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย การรับรู้
อุปสรรคในการออกกำลังกาย การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกาย การวางแผน
การส่งเสริมการออกกำลังกาย การปฏิบัติส่งเสริมการออกกำลังกาย การประเมินผลการส่งเสริม

การออกกำลังกาย การรับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกาย การได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก พบว่า การรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายในระดับมาก การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายในระดับมาก ส่วนการรับรู้อุปสรรคในการการออกกำลังกายในระดับน้อย พบว่า การที่พนักงานมีการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายมากจะส่งผลให้พนักงานเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายมาก และการที่พนักงานมีการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายน้อย มีผลทำให้พนักงานมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงานในมาก ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการส่งเสริมสุขภาพของ Pender (1996) เช่นเดียวกับกับ การศึกษาของ ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ และคณะ (2554) นอกจากนี้การศึกษาของปริมประภา ก้อนแก้ว และคณะ (2554) พบว่า การรับรู้ความสามารถในตนเอง การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้อุปสรรคในการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพได้ และการศึกษาของ เปรมใจ สุขศิริ, สุนีย์ ละกำป็น, เรวดี จงสุพัฒน์ และแอนน์ จิรพงษ์สุวรรณ (2553) ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมการประยุกต์แบบแผนการส่งเสริมสุขภาพของ เพนเดอร์ พบว่า ผู้ที่ได้รับโปรแกรมมีการรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติตน การรับรู้ความสามารถของตนเอง ได้รับอิทธิพลระหว่างบุคคลจากการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตนเพิ่มขึ้น และมีการรับรู้อุปสรรคต่อการปฏิบัติลดลง มีการปฏิบัติตนในการออกกำลังกาย และกิจกรรมทางกายเพิ่มขึ้น

ดังนั้นการส่งเสริมให้พนักงานมีการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกาย โดยการสนับสนุน การสร้างแรงจูงใจ และทำให้อุปสรรคที่ขัดขวางการออกกำลังกายลดน้อยลง จะส่งผลให้พนักงานมีความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายเพิ่มขึ้น และพนักงานมีพฤติกรรม การออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ การปฏิบัติส่งเสริมการออกกำลังมีค่ามากที่สุดเท่ากับ 0.97 การประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายมีค่าเท่ากับ 0.95 และ การวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายมีค่าเท่ากับ 0.94 ตามลำดับ ทั้ง 3 องค์ประกอบนี้คือแนวทางการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิทยาลัยวิทยาศาสตร์ สาธารณสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (2554) พบว่า การทำให้ การดำเนินงานมีความชัดเจนตามจุดมุ่งหมาย มีการกำหนดภารกิจ และกลยุทธ์ที่สอดคล้อง มี ประสิทธิภาพ มีการสร้างแนวร่วม โดยทุกคนในองค์กรต้องมีความเข้าใจกัน และได้รับความ

ร่วมมือจากทั้งฝ่ายจัดการและพนักงาน มีผู้รับผิดชอบในโครงการต่าง ๆ มีการสร้างทีมงานในการดำเนินงาน และจัดตั้งคณะกรรมการความรับผิดชอบวางแผน ดำเนินการ และประเมินผลเพื่อให้เกิดความยั่งยืน นอกจากนี้การศึกษาของ สุรียรัตน์ รุ่งเรือง, สมเกียรติ สุขนันทพงษ์ (2554) พบว่า การมีและการเข้าถึงแหล่งบริการสุขภาพ การรับรู้ นโยบายการส่งเสริมสุขภาพเป็นปัจจัยเอื้อที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของจุฑามาศ ชขโคตร และคณะ (2555) พบว่า ปัจจัยที่เอื้อที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม การป้องกันโรค ได้แก่ การมีสถานที่และอุปกรณ์ส่งเสริมสุขภาพ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และนโยบายส่งเสริมสุขภาพ เพราะองค์ประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยเอื้อที่มีความสำคัญสามารถนำมาใช้วิธีการศึกษาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพในการส่งเสริมให้บุคคลมีสุขภาพดี (Green and Kreuter, 2005)

ดังนั้นการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกาย การปฏิบัติส่งเสริมการออกกำลังกาย และการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายมีความสำคัญ เพราะทั้ง 3 องค์ประกอบเป็นองค์ประกอบแนวทางการจัดการในการส่งเสริมการออกกำลังกาย ในการวางแผนจะต้องคำนึงถึงการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม การรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายด้วยร่างกาย จิตใจ สังคม ของพนักงานมาใช้ในการวางแผน ส่วนการปฏิบัติการส่งเสริมการออกกำลังกายเป็นวิธีการที่จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดการรับรู้ โดยให้พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกาย ได้แก่ ด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ ด้านการอบรมหรือคำแนะนำ ด้านการสอดแทรกความรู้ และการสนับสนุนของสถานประกอบการ ได้แก่ ด้านการจัดการแข่งขันกีฬา ด้านการสนับสนุน อุปกรณ์ สถานที่ ด้านจัดเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาให้คำแนะนำ ส่วนการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกาย มีการประเมินภาวะสุขภาพของพนักงาน ประเมินการจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย การได้รับการสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ และประเมินความพึงพอใจของพนักงานต่อการจัดกิจกรรมการออกกำลังกาย

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบการได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการ มีค่าเท่ากับ 0.88 และการได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกายมีค่าเท่ากับ 0.87 ตามลำดับ ซึ่งเป็นองค์ประกอบการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุรียรัตน์ รุ่งเรือง และสมเกียรติ สุขนันทพงษ์ (2554) พบว่า การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการรับการสนับสนุนจากสังคม เป็นปัจจัยเสริมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่นเดียวกับผล

การศึกษาของจุฑามาศ ชชโคตร และคณะ (2555) ที่พบว่า พฤติกรรมการป้องกันโรคของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลในครอบครัว การมีสถานที่และอุปกรณ์ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งผลจากการศึกษานี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เนตรดาว จิตโสภาคกุล (2557) พบว่า การได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลใกล้ชิด และการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมผ่านสื่อจากแหล่งต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ เพราะองค์ประกอบเหล่านี้เป็นปัจจัยเสริมที่สำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดการรับรู้ในการสร้างแรงจูงใจภายนอก เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจภายใน แต่จะต้องมีการสนับสนุนให้เกิดความต่อเนื่อง และสนองต่อความต้องการของพนักงาน จึงจะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจภายใน และส่งผลให้พนักงานมีการออกกำลังกายจนเกิดเป็นนิสัยหรือความเคยชิน (Pender, 1996)

ดังนั้น การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกาย ได้แก่ ด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ ด้านการอบรมหรือคำแนะนำ ด้านการสอดแทรกความรู้ เป็นวิธีการที่สำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานมีการรับรู้ เรียนรู้ เกิดทักษะในการออกกำลังกาย ซึ่งสถานประกอบการจะต้องทำอย่างต่อเนื่อง ส่วนการสนับสนุนของสถานประกอบการ ได้แก่ ด้านการจัดการแข่งขัน กีฬา ด้านการสนับสนุน อุปกรณ์ สถานที่ ด้านจัดเจ้าหน้าที่ให้คำปรึกษาให้คำแนะนำ สถานประกอบการจะต้องสนับสนุน และสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง โดยจัดเป็นสวัสดิการสำหรับพนักงาน และพนักงานทุกคนต้องเข้าถึงในสิ่งที่สถานประกอบการสนับสนุน ซึ่งจะส่งผลไปสู่การเกิด กิจกรรมการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก จากข้อค้นพบที่ได้แนวทางการจัดการส่งเสริมสุขภาพสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ประกอบด้วยแนวทาง 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ส่วนที่ 2 แนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ส่วนที่ 3 แนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก สามารถอภิปรายผลได้ตามรายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก มีการกำหนดนโยบายและประกาศให้พนักงานทุกคนรับทราบเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของผู้บริหารที่จะทำให้เกิดการขับเคลื่อนที่สำคัญทำให้พนักงานทุกคนได้มีการออกกำลังกาย กลไกที่ทำให้เกิดการขับเคลื่อนนั้น ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการและการกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน เป็นกำหนดความรับผิดชอบทำให้ง่ายต่อการติดตาม

ความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ

การจัดทำแผนงาน/ โครงการ จะต้องมีการสำรวจข้อมูล รวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล จัดลำดับความสำคัญของปัญหา นำข้อมูลที่ได้จัดทำแผนงาน/ โครงการ โดยแผนงานโครงการนั้น จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจน ปฏิบัติได้จริง สามารถวัดและประเมินผลได้ การวางแผน กิจกรรมที่จัดจะต้องเน้นให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมทุกระดับเกิดความต่อเนื่อง และสอดคล้องกับ สภาพปัญหาและความต้องการ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญ เพราะความต้องการเป็นการตอบสนองต่อ การออกกำลังกายของพนักงาน ส่วนปัญหาเป็นปัจจัยหรือสาเหตุที่เป็นอุปสรรค การรับรู้ประโยชน์ การรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงาน จะต้องมีการวิเคราะห์สรุปเป็น ประเด็นของปัญหา เพื่อง่ายต่อการกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาและนำมาใช้ในการวางแผน งาน/ โครงการ นอกจากนี้การสนับสนุนจากสถานประกอบการเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้แผนงาน/ โครงการ ได้มีการขับเคลื่อน

ส่วนที่ 2 แนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานใน สถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก มีความสำคัญเพราะเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของ แผนงาน/ โครงการ ที่จะทำให้เกิดกิจกรรมหรือการดำเนินงานของแผนงาน โครงการที่วางไว้ แนว ทางการปฏิบัติงานมีกลวิธีที่จะทำให้แผนงาน/ โครงการมีการขับเคลื่อน

1. การมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงาน เป็นการเปิดโอกาส ให้พนักงานทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของกระบวนการส่งเสริมการออกกำลังกาย ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาและความต้องการ เช่น ร่วมกันค้นหาสาเหตุของปัญหาที่ เกิดขึ้น ร่วมกันเสนอแนะความต้องการ การมีส่วนร่วมในการวางแผน พนักงานทุกคนร่วมกันคิด และตัดสินใจ วางแผนการแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเอื้อประโยชน์ต่อ พนักงานโดยส่วนรวม โดยร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการแก้ปัญหา ช่วยกำหนดกิจกรรมและ อุปกรณ์ต่าง ๆ ด้วย การมีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการหรือกิจกรรม โดยพนักงานทุกคนต้อง ร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมตามขั้นตอนของโครงการหรือกิจกรรมที่ได้วางแผนไว้ และการมีส่วนร่วม ในการประเมินผลโดยร่วมกันตรวจสอบผลการจัดทำโครงการหรือกิจกรรม ตรวจสอบปัญหาและ อุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การมีส่วนร่วมพัฒนากิจกรรม เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้ การดำเนินงานตามแผนงาน/ โครงการประสบความสำเร็จ

2. การสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกายเป็น สิ่งที่จะทำให้แผนงาน/ โครงการมีการขับเคลื่อนตามนโยบายที่เจ้าของสถานประกอบการ ตั้งเป้าหมายไว้ ผู้บริหารจะต้องเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนตามที่ประกาศนโยบายไว้ พร้อมให้การสนับสนุนช่วยเหลือ งบประมาณ สถานที่ อุปกรณ์ การให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ

และเห็นว่าพนักงานทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกันยอมรับเห็นคุณค่าในสิ่งที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ การสนับสนุนให้พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสาร และคำแนะนำในการแก้ไขปัญหาเป็นสิ่งที่สำคัญทำให้พนักงานเกิดการรับรู้มีความเข้าใจเป็นการกระตุ้นเตือนจนเกิดความตระหนักในการปฏิบัติพฤติกรรม

3. การสื่อสารสุขภาพด้านการส่งเสริมการออกกำลังกาย เป็นการให้ข้อมูล ความรู้ ใจให้พนักงานในสถานประกอบการตระหนักต่อความสำคัญของสุขภาพด้วยการออกกำลังกาย รวมทั้งได้แนวคิดแนวทางการเรียนรู้การออกกำลังกายเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาวิถีชีวิตสุขภาพ แนวทางการสื่อสารสุขภาพนั้น จะเห็นได้ว่าพนักงานในแต่ละแผนกมีเงื่อนไขในการเข้าถึงสื่อและเนื้อหาที่แตกต่างกัน จึงควรจัดการสื่อสารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานที่ปฏิบัติงาน มีความต่อเนื่อง เนื้อหาของสื่อควรถูกต้องเพียงพอ และอยู่ในรูปแบบที่กลุ่มเป้าหมาย เข้าถึงได้ง่าย มีความชัดเจนของประเด็นที่จะสื่อ และเป็นองค์ความรู้เชิงประยุกต์ที่จะนำเสนอเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง การสื่อสารควรก้าวทันต่อเวลาหรือสถานการณ์ปัญหาและความต้องการของพนักงาน เช่นการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การใช้การสื่อสารทุกรูปแบบในการกระจายข้อมูลข่าวสารให้พนักงานได้ทราบ การจัดกิจกรรมรณรงค์การออกกำลังกาย กำหนดเป็นวาระสำคัญและเป็นวันสำคัญที่พนักงานทุกระดับทุกคนต้องปฏิบัติโดยทำอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อกระตุ้นเตือนให้พนักงานเห็นความสำคัญ การจัดสถานที่สำหรับการเผยแพร่ความรู้และการออกกำลังกาย ให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก เช่นการจัดทำมุมหนังสือ ติดตั้งวีดิทัศน์ เป็นต้น

4. การสร้างทักษะส่วนบุคคลในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงาน ในการสร้างทักษะให้กับพนักงานควรจัดให้พนักงานมีโอกาสเพิ่มทางเลือกในการควบคุมภาวะสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมได้มากขึ้น ช่วยส่งเสริมให้พนักงานสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ ทักษะชีวิตและการดูแลตนเอง จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ทำให้มีโอกาสเลือกสรรข้อมูลที่มีผลต่อสุขภาพของตนเองเป็นการเตรียมพร้อมในการดำเนินชีวิตและช่วยในการปรับตัวได้เมื่อเกิดภาวะผิดปกติ เช่นการให้คำปรึกษา การสอนเพื่อการพัฒนา การสร้างแรงจูงใจ การเป็นแบบอย่างตัวอย่าง เป็นต้น

5. การเข้าถึงบริการด้านการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานนั้น เป็นความสามารถของสถานประกอบการที่รับผิดชอบในการดูแลพนักงานในการจัดบริการให้กับพนักงานได้ตามรูปแบบและมีคุณภาพการส่งเสริมการออกกำลังกายตามที่กำหนด เพื่อจัดเป็นสวัสดิการให้กับพนักงาน แต่การจัดกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพในแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการนั้น จะประกอบด้วย การเข้าถึงบริการสุขภาพและการออกกำลังกาย ได้แก่ การจัดบริการตรวจคัดกรองภาวะสุขภาพและการ

ประเมินสมรรถภาพ การจัดสถานที่หรือสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น สนามฟุตบอล ลานเดินแอโรบิก ห้องฟิตเนส เป็นต้น

ส่วนที่ 3 แนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก เป็นการวัดหรือประเมินแผนงาน/โครงการ มีการเปรียบเทียบผลลัพธ์กับเป้าหมายหรือกล่าวได้ว่าเป็นการทบทวนผลที่เกิดขึ้น เป็นกระบวนการโดยรวม ศึกษาระยะข้อมูล ข้อเท็จจริงอย่างเป็นระบบเพื่อช่วยในการคาดการณ์ แสดง หรืออธิบายถึงคู่ทางความสำเร็จ หรือความไม่สำเร็จของกิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือสิ่งที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกาย และมีการนำเสนอให้ผู้รับผิดชอบ หรือผู้เกี่ยวข้องในฐานะ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบและทันการณ์ เป็นการชี้แนะในสิ่งที่ควรปรับปรุง ให้ดีขึ้น หรือ ชี้นำอย่างสร้างสรรค์เพื่อการปรับปรุง การประเมินผลแบ่งได้ดังนี้ การประเมินผลก่อนดำเนินการ การประเมินผลระหว่างดำเนินการ และการประเมินผลหลังดำเนินการ มีรายละเอียดดังนี้

การประเมินผลก่อนดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกาย ประกอบด้วย การประเมินผลเป็นระยะ ๆ ได้แก่ การประเมินบริบท การประเมินความต้องการจำเป็น ปัญหา คุณสมบัติที่มีค่าและโอกาสที่จะเกิดขึ้น การประเมินปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การเปรียบเทียบ บุคลากร งบประมาณ สถานที่/อุปกรณ์ การจัดการ ของแผนงาน/โครงการกับความต้องการและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับพนักงาน เป็นการประเมินความเป็นไปได้ ก่อนดำเนินการตามกลยุทธ์หรือแผน อาจมองในเรื่องของความคุ้มค่า คุ่มทุน ความสอดคล้อง และโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ เป็นการศึกษาถึงประสิทธิภาพของปัจจัย ความเหมาะสมของกระบวนการที่คาดว่าจะนำมาใช้ในการบริหารจัดการ ปัญหา อุปสรรค ความเสี่ยงของการดำเนินงาน ตลอดจนผลลัพธ์ หรือประสิทธิผลที่คาดว่าจะได้รับ

การประเมินผลระหว่างดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกาย ประกอบด้วย การประเมินกระบวนการ ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงกับกิจกรรมในแผนงาน/โครงการที่ดำเนินการอยู่ การประเมินผลการดำเนินงานเบื้องต้น ได้แก่ การประเมินผลลัพธ์และผลข้างเคียงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ปัญหาและวิธีการแก้ไข การประเมินผลระหว่างดำเนินการ เป็นการประเมินเพื่อปรับปรุง ตลอดจนการวิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งรวมถึง ความรัดกุม ความรวดเร็ว และการได้มาตรฐานของการทำงานที่สามารถทำงานได้เสร็จตามกำหนดเวลา และคุณภาพที่โครงการอาจใช้ประเมินเพื่อพัฒนาแผน หรือกลยุทธ์ในการดำเนินการผลของการประเมินจะช่วยตรวจสอบว่าวัตถุประสงค์ในการดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือตรวจสอบว่า การดำเนินการนั้น ๆ เป็นไปตามแผนหรือไม่อย่างไร หรือตรวจสอบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผน ว่าดำเนินการได้ผลเพียงไร

การประเมินผลหลังดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกาย ประกอบด้วย การประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการดำเนินงาน ก่อนและหลังดำเนินกิจกรรม โดยประเมินจาก การมีความรู้ ความเข้าใจในการออกกำลังกายของพนักงาน พนักงานมีภาวะสุขภาพกาย และจิตที่สมบูรณ์ พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการออกกำลังกาย อัตราป่วย หายุดงาน อุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงานลดลง จ่ายใช้จ่ายจากการดูแลสุขภาพรักษาพยาบาลของพนักงานลดลง การประเมินผลที่ได้รับจากการดำเนินงาน ประเมินจาก จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรม การออกกำลังกาย จำนวนความต่อเนื่องของพนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย การประเมินผลกระทบที่ได้รับจากการดำเนินงาน ประเมินจาก พนักงานมีความคาดหวังในการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การประเมินหลังดำเนินการ เป็นการ ดำรวจ ตรวจจับ และวิเคราะห์ ความสำเร็จ และผลของการก่อให้เกิดผล หรือ การเปลี่ยนแปลงจากการนำโครงการ นั้นไปปฏิบัติจัดทำ โดยเปรียบเทียบกับเจตนารมณ์ที่กำหนดไว้ก่อนดำเนินการเป็นการประเมินผลสรุปรวม อาจเป็นการประเมินหลังสิ้นสุดแผนงานและโครงการ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก เป็นแนวทางการจัดการที่มุ่งเน้นให้สถานประกอบการมีการส่งเสริมการออกกำลังกายให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกทุกคนมีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ และมีกิจกรรมการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีการดำเนินชีวิต ซึ่งจะส่งผลทำให้พนักงานที่มีการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่องมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ตลอดไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ทำให้เห็นว่าการส่งเสริมการออกกำลังกายให้พนักงาน ได้มีการออกกำลังกายนั้นเป็นสิ่งสำคัญเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม ดังนั้น แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก จะประสบความสำเร็จได้นั้น เจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก พนักงาน ซึ่งทุกคนจะต้องมีส่วนร่วมอาศัยความเข้าใจและเห็นความสำคัญในการส่งเสริมการออกกำลังกาย ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเป็นมิติที่สำคัญอย่างมากเพราะการขับเคลื่อนของสถานประกอบการในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงาน หากผู้นำของสถานประกอบการขาดวิสัยทัศน์หรือขาดทักษะเรื่องนโยบายทุก ๆ ภารกิจในองค์กรนั้น ๆ จะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น การกำหนดนโยบายสำหรับการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ผู้วิจัยเห็นได้ว่า

1.1 การส่งเสริมให้พนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก ผู้บริหารของสถานประกอบการ จะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจมีการกำหนดนโยบายและการประกาศนโยบายที่พนักงานทุกคนต้องทราบและถือปฏิบัติ มีการให้การสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ควรมีกระบวนการสร้างความตระหนักในคุณค่าของพนักงานให้พนักงานมีการออกกำลังกายอยู่เสมอ และการสร้างทีมงานและกำหนดบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการอย่างชัดเจน

1.2 การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก จะต้องกำหนดวันที่พนักงานทุกคนและทุกระดับมีการออกกำลังกายร่วมกัน โดยทำอย่างต่อเนื่องเป็นประจำควรกำหนดเป็นวาระสำคัญ เพื่อกระตุ้นเตือนให้พนักงานเห็นความสำคัญ และเกิดความตระหนัก ในการมีสุขภาพที่ดีที่เกิดจากการออกกำลังกาย

1.3 การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก สถานประกอบการมีความจำเป็นที่จะต้องจัดสิ่งแวดล้อมของสถานประกอบการที่เอื้อต่อการส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น การจัดสถานที่ออกกำลังกาย การสนับสนุนอุปกรณ์การออกกำลังกาย เพื่อให้พนักงานได้เข้าถึงการจัดบริการที่ใช้ในการออกกำลังกาย

1.4 การสื่อสารประชาสัมพันธ์การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก โดยเฉพาะสื่อที่เป็นรูปภาพทั้งภาพนิ่ง และภาพเคลื่อนไหวที่สาธิตรูปแบบการออกกำลังกาย ที่สถานประกอบการจะต้องจัดให้มี ซึ่งเป็นกลวิธีทางส่งเสริมสุขภาพที่ใช้การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจได้เป็นอย่างดี เพื่อให้พนักงานเข้าถึงเกิดการเรียนรู้ ฝึกทักษะผ่านสื่อของสถานประกอบการ และเป็นการสนับสนุนให้พนักงานมีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการสำหรับการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงาน ซึ่งจากการศึกษาทำให้พบว่า นโยบายของสถานประกอบการ และการให้การสนับสนุนของเจ้าของสถานประกอบการตลอดจนกลวิธีส่งเสริมสุขภาพจะต้องสอดคล้องกับบริบทของ

สถานประกอบการ ดังนั้นสถานประกอบการจะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะต้องทำให้เกิดการขับเคลื่อนตามแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ เพื่อเป็นแรงผลักดันกระตุ้นให้พนักงานมีการออกกำลังกาย โดยบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบ จะต้องมีความชัดเจน มีการประเมินผลเป็นระยะ ๆ เพื่อให้พนักงานเห็นความสำคัญและมีพฤติกรรมออกกำลังกายได้อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงเสนอแนะเพื่อการพิจารณา ดังต่อไปนี้

2.1 การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก การจัดทำแผนงานหรือโครงการนั้นจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ชัดเจน ปฏิบัติได้จริง สามารถวัดและประเมินผลได้ และสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของสถานประกอบการ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานส่งเสริมการออกกำลังกายมีการขับเคลื่อนและเกิดความต่อเนื่อง

2.2 การจัดรูปแบบกิจกรรมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก รูปแบบการออกกำลังกายจะต้องเน้นการยืดเหยียดกล้ามเนื้อเป็นหลัก โดยให้การออกกำลังกายในช่วงพัก หรืออาจจะแบ่งช่วงขึ้นกับช่วงเวลาทำงาน ปฏิบัติทุกวัน พนักงานปฏิบัติงาน และปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยป้องกันความเสี่ยงและบรรเทาอาการปวดหลังส่วนล่าง เนื่องจากลักษณะท่าทางในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีการยกและเคลื่อนย้าย วัสดุคิบ ต้องยืนทำงานตลอดการทำงาน มีการก้มศีรษะ การบิดเอี้ยวลำตัว การเอื่อม มีการใช้มือและแขนที่ซ้ำ ๆ

2.3 การส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก การประเมินผลนั้นควรกำหนดแผนการประเมินผล ซึ่งแบ่งเป็น มีการประเมินผลก่อนดำเนินการ การประเมินผลระหว่างดำเนินการ และการประเมินผลหลังดำเนินการ ให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทของสถานประกอบการและแผนงานหรือโครงการที่กำหนดไว้ มีการประเมินผลพร้อมรายงานผลทุกระยะให้ทราบ เมื่อเกิดปัญหาจะได้ปรับปรุงแก้ไขได้ทันเวลาและเกิดความเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งเมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทำให้เห็นประเด็นต่าง ๆ ที่ยังไม่สามารถจะทำการศึกษาให้ครบถ้วนทั้งหมดได้ สำหรับนักวิจัยท่านอื่น ๆ อาจ会有ความสนใจในรูปแบบการศึกษาระเบียบวิธีวิจัยอื่น ๆ ที่สามารถจะกระทำได้อีกทั้งเป็นการเพิ่มเติมความสมบูรณ์ในการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานให้มีความชัดเจนเป็น

รูปแบบมากยิ่งขึ้น และการนำแนวทางการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการไปทดลองประยุกต์ก็สามารถทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

3.1 แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ในส่วนของกลวิธีการสร้างเสริมสุขภาพ อาจนำกลวิธีอื่น ๆ เช่น การเสริมสร้างพลังอำนาจ การตลาดเพื่อสังคม การเสริมสร้างแรงจูงใจในการป้องกันโรค แบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ การลำดับขั้นของการเปลี่ยนแปลง มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสถานประกอบการ ในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการไปต่อยอดในการศึกษาวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ต่อไป

3.3 ควรนำแนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออกที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปทดลองใช้ เพื่อประเมินผลการใช้แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2559). *การส่งออกสินค้าไก่สด แช่แข็ง และแปรรูป เดือน ธันวาคม พ.ศ.2558*. กรุงเทพฯ: กระทรวงพาณิชย์.
- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2559). จำนวนโรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการ ตาม พ.ร.บ. โรงงาน พ.ศ. 2535 จำแนกตามประเภท รายจำพวก ปี 2558. กรุงเทพฯ: กระทรวงอุตสาหกรรม
- กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. (2554). *แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติ ฉบับที่ 5 (2555-2559)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การค้ำของสสส.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2541). *คู่มือประชาชน: การสร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่จำเป็นสำหรับชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กวินทร์ ถิ่นคำพร, สำอาง สืบสมาน, Adrian Sleigh, บัณฑิต ถิ่นคำพร และทีมศึกษา โครงการวิจัย สุขภาพคนไทย. (2554). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการไม่ตอบกลับแบบสอบถามที่ส่งทางไปรษณีย์ในโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่มีการติดตามไปข้างหน้าในประเทศไทย. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 4(3), 73-86.
- การกีฬาแห่งประเทศไทย. (2544). *แผนพัฒนาการกีฬาแห่งชาติฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2545 – 2549)*. กรุงเทพฯ: นิเวศมิตรการพิมพ์.
- กาหลง เข็นจิตต์. (2548). *การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานของศูนย์กีฬาตำบลของการกีฬาแห่งประเทศไทย*. คุยภูนิพนธ์ปรัชญาคุยภูนิพนธ์, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและการกีฬา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขจร ตรีโสภณากร. (2553). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยด้านการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพผลสมาคมกีฬาจังหวัด. *วารสารวิทยาศาสตร์การออกกำลังกายและกีฬา*, 7(2), 26-44.
- ขนิษฐา วิทยานุมาส. (2530). *การวิจัยแบบเดลฟาย : เทคนิคและปัญหาที่พบในงานวิจัย*. บทความเกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษา. 24-39. กรุงเทพฯ: กองวิจัยทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- จันทร์ทิพย์ อินทวงศ์, เกษสุดา คำแก้ว, สุนทร เจริญภูมิการกิจ และระพีพร ศรีจันทร์. (2556). การสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของพนักงานในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก จังหวัดระยอง. *ธรรมศาสตร์เวชสาร*, 13 (3), 340-351.
- เจริญ กระบวนรัตน์. (2550). *มายืดชีวิต พิชิตโรค*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

- ชลิตา ไชยศิริ, สุณี สาธิตานันต์ และวงศา เล้าหิรวังศ์. (2555). การพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพ กลุ่มเสี่ยงโรคเบาหวาน ด้วยกลยุทธ์การตลาด เพื่อสังคม ในจังหวัดมหาสารคาม. *วารสารช่อพะยอม*, 23, 82-97.
- ชื่นกมล สุขดี, ขวพรพรรณ จันทร์ประสิทธิ์ และวันเพ็ญ ทรงคำ. (2553). ภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของคณงานผลิตเครื่องเรือนไม้ในอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม. *วารสารสภาการพยาบาล*, 25(3), 121-139.
- ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา, ชาด โพธิ์สิตา, กฤตยา อาชวนิจกุล, และคณะ. (2553). *สุขภาพคนไทย 2553*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ และฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547). *การจัดการ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ณัฐศักดิ์ จันทร์ผล. (2552). การพัฒนารูปแบบการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่เน้นการกระจายอำนาจ. *วารสารวิทยากร*, 109(2), 88-91.
- ดวงรัตน์ วัฒนกิจไกรเลิศ, จงจิต เสน่หา, รุ่งนภา ผาณิตรัตน์, กลิ่นชบา สุวรรณรงค์, พรรณิกา สืบสุข และเดช เกตุน้ำ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของตำรวจไทย. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 29(2), 133-142.
- ดารณีย์ ศรีสวัสดิ์กุล. (2543). *การพัฒนาสุขภาพครู*. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- ธีระศักดิ์ อาภาวัฒนาสกุล. (2552). *หลักวิทยาศาสตร์ในการฝึกกีฬา*. กรุงเทพฯ: ส.เอเซียเพรส
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลีสมรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- นฤมล ลีลาวัฒน์. (2553). *สรีรวิทยาของการออกกำลังกาย*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- เนตรดาว จิตโสภาคกุล. (2557). ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุในชุมชนหมู่ที่ 6 ตำบลบึงศาล อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี*, 6(3), 171-178.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: บี.แอนด์.บี.พับลิชชิง.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์การพิมพ์.
- ประกิต หงษ์แสนยาธรรม. (2552). *การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการสมาคมกีฬา*. คุณฉวีนิพนธ์ปรัชญาคุณฉวีบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย, คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประทุม รอดประเสริฐ. (2527). *นโยบายและการวางแผน: หลักการและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
โรงเรียนสตรีนิติศึกษา.
- ประวิทย์ ประมาน และวีรภัทร ภัทรกุล. (2558). รูปแบบการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ โดย
กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้สูงอายุ ที่ป่วยโรคเบาหวานศูนย์แพทย์ชุมชนจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการ สถาบันการพลศึกษา*, 7(2), 91-106.
- ปณิชา แดงอุบล, สุจิตรา จันทวงษ์ และ ประยงค์ นะเงิน. (2556). ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์
ต่อคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดนครปฐม. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 10(50), 95-112.
- ปริมประภา ก้อนแก้ว. (2554). ปัจจัยทำนายพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของข้าราชการที่มีภาวะ
ไขมันในเลือดผิดปกติ. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 5(3), 17-28.
- ปัญญา ทองนิล, มาเรียม นิลพันธุ์. (2554). รูปแบบการพัฒนาสมรรถภาพการสอน โดยการบูรณา
การแบบสอดแทรกสำหรับนักศึกษาครูเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ
ผู้เรียน. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 3(1, 2), 92-108.
- ปิยะนุช (วงษ์วานิช) รักพานิชนิษฐ์. (2550). *Fitness Over 30 เพิ่มความฟิต พิชิตโรค* (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพฯ: คับเบิ้ล เอ.
- เปรมใจ สุขศิริ, สุนีย์ ละกำป็น, เรวดี จงสุพัฒน์ และแอนน์ จิรพงษ์สุวรรณ. (2553). การประยุกต์
แบบแผนการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ ในการลดภาวะไขมันในเลือดของกำลังพล
กองทัพเรือ. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*, 24(1), 32-49.
- พรมมินทร์ เมธากาญจนศักดิ์ และนงลักษณ์ เมธากาญจนศักดิ์. (2556). การพัฒนารูปแบบการสร้าง
ความตระหนักในการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอในระดับบุคคลและครอบครัว.
วารสารสมาคมพยาบาลฯ สาขาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 31(3), 124-133.
- พรรณทิพ แสงสว่าง, โรจน์ จินตนาวัฒน์ และกนกพร สุคำวัง. (2559). ผลของการออกกำลังกายแบบ
ก้าวตามตารางต่อสมรรถภาพทางกายในผู้สูงอายุ. *วารสารสภาการพยาบาล*, 31(1), 5-18
- พรหมวสันต์ ทาโน, ชงชัย เจริญทรัพย์มณี และธาวุฒิ ปลื้มสำราญ. (2552). ความอดทนของระบบ
ไหลเวียนโลหิตและเปอร์เซ็นต์ไขมันของประชาชนหญิงที่ออกกำลังกายด้วยการเดิน
แอโรบิกในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่. *วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่*, 95-103
- เพ็ญศิริ สิริกุล, ชัยลิขิต สร้อยเพชรเกษม และเสริม ทศศรี. (2553). การพัฒนารูปแบบกิจกรรม
ส่งเสริมความสามารถในการดูแลสุขภาพตนเองของผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง.
วารสารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2(3), 34-49.

- มงคล การุณงามพรรณ, สุดารัตน์ สุวาริ และนันทนา น้ำฝน. (2555). พฤติกรรมสุขภาพและภาวะสุขภาพของคนทำงานในสถานประกอบการเขตเมืองใหญ่. *วารสารพยาบาลสงขลา นครินทร์*, 32(3), 51-66.
- มนต์ชัย โชติดาว, โอภาส สีนเพิ่มสุขสกุล และไถ่อ่อน ชินชนเศ. (2552). ผลของการใช้ยางยืดรัดรอบคอต่อประสิทธิภาพการทำงานของปอดภายหลังการฝึกแบบใช้ออกซิเจน. *จุฬาลงกรณ์เวชสาร*, 53(1), 39-49.
- มนัส ยอดคำ. (2548). *สุขภาพกับการออกกำลังกาย*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- มาหะนะ กอสอ, ภาสุรี แสงศุกวานิช และพิชญา พรรถทองสุข. (2552). พฤติกรรมเสี่ยงของลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง จังหวัดสงขลา. *สงขลานครินทร์เวชสาร*, 27(2), 106-116.
- มานิตย์ ประพันธ์ศิลป์. (2547). *การสร้างเสริมสุขภาพคนทำงานในสถานประกอบการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: สำนักงานส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- ยุพิน พิพิธกุล และอรพรรณ ต้นบรรจง. (2530). *เทคโนโลยีการผลิตสื่อการสอนคณิตศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุภา โปผา, ชฎาภา ประเสริฐทรง และวนิดา ดุรงฤทธิชัย. (2558). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมสุขภาพผู้ที่มีภาวะไขมันในเลือดผิดปกติที่ไม่สามารถควบคุมได้. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 16(1), 123-130.
- ยุวดี วิทยพันธ์, วิโรจน์ ชนศิริรักษ์, เบญจมาภรณ์ บุตรศรีภูมิ และฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของนิสิตพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประเทศไทย. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*, 40(2), 215-225.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2552). *การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมการศึกษา*. กรุงเทพฯ: คำสมัย.
- วาสนา จันทร์สว่าง. (2548). *การสื่อสารสุขภาพ: กลยุทธ์ในงานสุขศึกษาและการสร้างเสริมสุขภาพ*. กรุงเทพฯ: เจริญดีการพิมพ์.
- วาโร เฟิงสวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 2(4), 2-15
- วัฒนา สว่างศรี, ศิราณีย์ อินทรหนองไผ่. (2558). เรื่องการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพเพื่อป้องกันการเกิดโรคเบาหวานรายใหม่ในชุมชน. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 16(1), 116-122.

- วิทยาลัยวิทยาศาสตร์สาธารณสุข จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
(2554). *ประมวลและสังเคราะห์ข้อมูลสถานการณ์ กรณีดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ: กรณี
วัยทองและวัยทำงาน*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วีระศักดิ์ เหมหาชาติ, จักรพงษ์ ขาวถีน, ราตรี เรืองไทย. (2553). ผลของการฝึกทำบริหารร่างกาย
พื้นฐานมวยไทยไชยาที่มีต่อสมรรถภาพทางกายที่สัมพันธ์กับสุขภาพในวัยรุ่นหญิง.
วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา, 10(1), 127-143.
- ศรินวล ศิริคะรินทร์. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการ
ของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ชรรมสาร.
- เสนาะ ดิยาวี. (2546). *หลักการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักพัฒนาการพลศึกษา สุขภาพและนันทนาการ. (2545). *กีฬาต้านสารเสพติด*. กรุงเทพฯ:
การศาสนา.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม
สุขภาพ สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2554). *สุขภาพคนไทย 2554*.
นครปฐม: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).
- สุชาติ โสมประยูร. (2542). *สุขศึกษาภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: การศาสนา.
- สุนิสา ชายเกลี้ยง. (2552). การปวดหลังจากการทำงาน : ภัยเงียบใกล้ตัวที่คุณควรรู้. *วารสารวิจัย
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 2(3), 49-57.
- สุดจิต ไตรประคอง, วัชรีย์ แสงมณี, กมลทิพย์ ถาวรประสิทธิ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม
การออกกำลังกายของบุคลากรฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. *วารสาร
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*, 20(2), 75-92.
- สุพรรณิภา วิละ, มณฑา เก่งกาพานิช, ธราดล เก่งกาพานิช และศรีณญา เบญกุล. (2556).
พฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร.
วารสารสุขศึกษา, 36(123), 81-93.
- สุริรัตน์ รุ่งเรือง, สมเกียรติ สุขนันตพงศ์. (2554). พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของนักศึกษา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 17(1),
109-123.
- สำนักงานกองทุนทดแทน. (2553). *รายงานจำนวนสถานประกอบการและจำนวนผู้ประกันตน ปี
พ.ศ. 2552*. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.

- สำนักงานกองทุนทดแทน. (2558). รายงานจำนวนสถานประกอบการและจำนวนผู้ประกันตนเดือน สิงหาคม พ.ศ. 2558. กรุงเทพฯ: กระทรวงแรงงาน.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2552). การสำรวจอนามัยและสวัสดิการ พ.ศ. 2552. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสำรวจสุขภาพประชาชนไทย. (2553). รายงานการสำรวจสุขภาพประชาชนไทยโดยการ ตรวจร่างกาย พ.ศ. 2551- 2552. นนทบุรี: เดอะกราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2553). ภาวะสุขภาพของแรงงานไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2555). สรุปผลที่สำคัญการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร 2554. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- หทัยรัตน์ สีชา, วัลลีย์ ภัทโรภาส, ราตรี เรืองไทย. (2553). ผลของการฝึกชี่ร่วมกับการใช้ยางยืด รัตรอบอกที่มีต่อสมรรถภาพปอดในผู้สูงอายุ. วิทยาสารกำแพงแสน, 8(2): 64-79.
- อริสรา สุขวัจณี. (2557). ผลการออกกำลังกายเพื่อความยืดหยุ่นต่อระดับน้ำตาลในเลือดและ ความสามารถในการปฏิบัติกิจกรรมประจำวันของผู้สูงอายุที่เป็นโรคเบาหวาน. วารสาร ไทยเภสัชศาสตร์และวิทยาการสุขภาพ, 9(2); 55-59
- อภาพร เผ่าวัฒนา, สุรินทร์ กลัมพากร, สุนีย์ ละกำป็น, ขวัญใจ อำนาจสัตย์ชื้อ. (2555). การสร้าง เสริมสุขภาพและป้องกันโรคในชุมชน: การประยุกต์แนวคิดและทฤษฎีสู่การปฏิบัติ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: คลังนานาวิทยา.
- อารมณีสนามภู, อัมพวัน อัมพรสินธุ์, ผสม จันทร์เทพย์, สุรางค์ มั่นยานนท์ และพีระชัย ลีสมบุญ. (2548). โครงการวิจัยและพัฒนาการส่งเสริมการเล่นกีฬาและออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ 76 จังหวัด. ราชบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- อรุณรัตน์ สารวิโรจน์, การดา จันท์เยี่ยม. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการส่งเสริม สุขภาพของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วารสาร เกษตรศาสตร์ (สังคม), 35, 223-234.
- อำพล จินดาวัฒนะ. (2548). กระบวนทัศน์ใหม่ในการสร้างเสริมสุขภาพ. วารสารสร้างเสริมสุขภาพ, 2(1-2), 55-67.
- อำพล จินดาวัฒนะ, สุรเกียรติ อาชานุภาพ, สุรณี พิพัฒน์โรจนกุล (บรรณาธิการ). (2550). การ สร้างเสริมสุขภาพ : แนวคิด หลักการ และบทเรียนของไทย. กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- แอนน์ จิระพงษ์สุวรรณ, พัชรพร เกิดมงคล, ขวัญใจ อำนาจสัตย์ชื้อ และอรวรรณ แก้วบุญชู. (2555). พฤติกรรมป้องกันโรคหลอดเลือดหัวใจของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขต กรุงเทพมหานคร. วารสารเกื้อการุณย์, 19(1), 71-86

- ACSM. (1998). *ACSMs resource manual for exercise testing and prescription* (3rd ed.). Baltimore: Williams & Wilkins.
- Australian Sport Commission. (2004). *Planning you sport future*. Retrieved from <http://www.gov.pe.ca/vdvc/>
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy : the Exercise of control*. New York : W.H. Freeman and Company.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (1999). *Management: Building competitive advantage* (4th ed.). Boston: Irwin McGraw-Hill, Inc.
- Becker, M. H. (1974). *The health beliefs model and personal health behavior*. New Jersey: Charles B. Slack
- Becker, M. H., & Maiman, L. A. (1974). The health belief model: Origins and correlation in Psychological theory. *Health Education Monograph*, 2, 336-353
- Berraducci, A., & Lengacher, C. A. (1998). Self-efficacy: An essential component of advanced practice nursing. *Nursing cognition*, 11(1), 33-40.
- Best, J. W. (1977). *Research in Education* (3rd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Bishop, A. et al. (1988). *A collection of popular education resources and activities*. Ontario: CUSO Education Department.
- Bridges, F. J., & Roquemore, L. L. (2001). *Management for athletic/sport administration: Theory and practice* (3rd ed.). Decatur, GA: ESM Books.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management : A Macro Approach*. New York : John Wiley and Sons.
- Callaghan P, Khalil E, Morres, I., et al. (2011). Pragmatic randomised controlled trial of preferred intensity exercise in women living with depression. *BMC Public Health*, 11, 465.
- Carroll, S. J., & Gillen, D. J. (1987). Are the classical management functions useful in describing managerial work. *Academy of Management Review*, 12(1), 38-51.
- Certo, S. C. (2000). *Modern management* (8th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Chu, I. H., Buckworth, J., Kirby, T. E. et al. (2009). Effect of exercise intensity on depressive symptoms in women. *Ment Health Phys Act*, 2(1), 37-43.

- Dessler, G. (1985). *Organization theory: Integrating structure and behavior*. New Jersey:
- Drath, W. H., & Palus, C. J. (1994). *Making common sense: Leadership as meaning making in a community of practice*. Greenboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management and organization* (2nd ed.). Ohio: South Westem Publishing Company.
- Eisner, E. (1976). Education Connoisseurship and Criticism: Their Form and Functions in Educational Evaluation. *Journal of Aesthetic Education*, 192-193.
- Erickson, K. I., Voss, M. W., Prakash, R. S., Basak, C., Szabo, A., Chaddock, L., et al. (2011). Exercise training increases size of hippocampus and improves memory. *Proc Natl Acad Sci U S A*, 108(7), 3017-3022.
- Fielding, J., & Piserchia, P. (1989). Frequency of worksite health promotion activities. *American Journal of Public Health*, (1), 16-20.
- Gall, M. D., & W. R. Brog., & J. P. Gall. (1996). *Education Research : An Introduction* (6th ed.). NewYork : Longman Publisher.
- Green, W., & Kreuter, M. W. (1991). *Health promotion Planning and environment approach*. Toronto: Mayfied.
- Griffin, R. W. (1999). *Management* (6th ed.). USA: Houghton Mifflin Company.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5th Edition). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall Learning.
- Hayden, J. A., van Tulder, M. W., & Tomlinson, G. (2005). Systematic review: Strategies for using exercise therapy to improve outcomes in chronic low back pain. *Annals of Internal Medicine Journal*, 142(9), 777-785.
- Hicks, H. G. (1972). *The management of organization: A system and human resources*. New York.
- Hodgetts, R. M. (1990). *Management: Theory process and practice* (5th ed.). New York: Harcourt Brace Javanovich.
- Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1985). *Organization and management* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kavussanu, M., & Roberts, G. C. (2001). Moral functioning in sport: An achievement goal perspective. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 75, 264-280.

- Koontz, H., & Weihrich, H. (1990). *Essentials of management* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (1998). *Management* (9thed.) Singapore: McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Journal of Educational and Psychological Measurement, 30*(3), 607-610.
- Kreuter, M. W., & Dwore, D. W. (1994). *UPDATE: Reinforcing the case for Health Promotion*. New York: McGraw-Hill.
- Liddle, S., Baxter, G., & Gracey, J. (2003). Exercise and chronic low back pain: what work?. *Pain Journal, 107*, 176-190.
- Mocker, R. J. (1972). *The management control process*. New Jersey: Prentice-Hill.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal, 36*(3), 527-556.
- Nutbeam, D. (1998). *Health promotion glossary*. Geneva: WHO.
- O' Donnel, P, M. (1994). *Health Promotion in workplace*. New York: Thomson.
- Pender, N. J. (1987). *Health promotion in nursing practice* (2nd ed.). Connecticut: Appleton & Lange Stamford.
- Pender, N. J. (1996). *Health promotion in nursing practice* (3rd ed.). Connecticut: Appleton & Lange Stamford.
- Pender, N. J. (2006). *Health promotion in nursing practice* (4th ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Pender, N. J., Walker, S. N., Sechrist, K. R., & Frank-Stromborg, M. (1990). Predicting health promoting lifestyles in the workplace. *Nursing Research, 39*(6), 326-332.
- Pender, N. J., Walker, S. N., Sechrist, K. R., & Frank-Stromborg, M. (2005). Health program planning: *An educational and ecological approach* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. (1985). *The administration process* (2nd ed.). New Delhi: Prentice Hall of India.
- Schermerhorn. J. R. (1999). *Management* (5th ed.). USA: John Wiley and Sons.
- Rogers, R. W. (1975). A Protection Motivation Theory of Fear Appeals and Attitude Changes. *Journal of Psychology, 91*, 93-114.

- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2000). *Organizational behavior* (7th ed.). USA: Wiley and Sons.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, *51*, 663-671.
- Simpson, W. M. (1986). Exercise: Prescription for the elderly. *Geriatrics*, *41*, 65-100.
- Skinner, H. A. (2002). *Promoting health through organizational change*. San Francisco: Pearson Education;
- Torrington, D., & Weightman, J. (1994). *Effective management people and organization*. New York: Prentice Hall.
- Walker, S. N, Volkon, K., Sechrist, K. R., & Pender, N. J. (1988). Health-promoting life styles of the old adult: Companions with young and middle aged adult correlates and patterns. *Advances in Nursing Science*, *11*(1), 76-90.
- Watson, J. F. (1997, January). The impacts of leisure attitude and motivation on the physical recreation/leisure participation time of college student. *Dissertation Abstracts International*, *57*(7), 3251.
- Weitzel, M. H., & Waller, P. R. (1990). Predictive factors for health-promotive behaviors in White, Hispanic, and Black Blue Collar workers. *Family Community Health*, *13*(1), 23-34.
- Willer, R. H. (1967). *Leader and leadership process*. Boston: Irwin /McGraw-Hill.
- World Health Organization. (1986). *Ottawa Charter For Health Promotion*. Geneva: WHO.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1. ดร.สุกัญญา เจริญวัฒนะ | คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 2. ดร.นิภา มหารัชพงษ์ | คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 3. ผศ.ดร.ฉันทนา จันทวงศ์ | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4. ผศ.ดร.นิตากร กรุงไกรเพชร | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 5. นายแพทย์เทอดศักดิ์ เดชคง | กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข |

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา ระยะที่ 1
สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา ระยะที่ 1 ตอนที่ 1
สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

ID □□□

เรื่อง แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถาน

ประกอบการ

คำชี้แจง

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา ความต้องการ ของสถานประกอบการในการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานในสถานประกอบการด้วยการออกกำลังกาย
2. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะถือว่าเป็น ความลับ และใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ผลการศึกษาจะไม่มีการกล่าวหาตักเตือนถึงตัวท่าน และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ หรือเป็นหลักฐานผูกมัดตัวท่าน
3. แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 3 ส่วน
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และพฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านความต้องการสำหรับพนักงานในการส่งเสริมการออกกำลังกายของสถานประกอบการ
สถานประกอบการ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านปัญหาการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ
4. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกส่วนและทุกข้อ
5. ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายประสิทธิ์ กมลพรมงคล

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป และพฤติกรรมกรรมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ เพื่อตอบคำถามในข้อความคำถาม ต่อไปนี้ให้ตรงกับความจริง มีข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ

- | | |
|--|---|
| 1. เพศ (.....) 1. ชาย (.....) 2. หญิง | SEX <input type="checkbox"/> |
| 2. อายุ.....ปี | AGE <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 3. โรคประจำตัว (ถ้ามี)..... | |
| 4. น้ำหนัก.....กิโลกรัม | W <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 5. ส่วนสูง.....เซนติเมตร | H <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 6. รอบเอว.....นิ้ว | WT <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> |
| 7. ท่านออกกำลังกายหรือไม่ (.....) 1.ปฏิบัติ (.....) 2. ไม่ปฏิบัติ ข้ามไปตอบข้อที่ 12 | PE <input type="checkbox"/> |
| 8. วิธีการออกกำลังกายหรือรูปแบบการออกกำลังกายของท่าน..... | |
| 9. ท่านออกกำลังกายกี่วันในหนึ่งสัปดาห์
(.....)1. อย่างน้อย 3 วันต่อสัปดาห์ (.....) 2. 1-2 วันต่อสัปดาห์ (.....) 3. ไม่นั่นอน | FE <input type="checkbox"/> |
| 10. ท่านใช้เวลาในการออกกำลังกายวันละประมาณเท่าไร
(.....) 1. เท่ากับหรือมากกว่า 30 นาทีขึ้นไป
(.....) 2. เท่ากับ 15 นาที ถึง น้อยกว่า 30 นาที
(.....) 3. น้อยกว่า 15 นาที | DE <input type="checkbox"/> |
| 11. ช่วงเวลาที่ท่านออกกำลังกายคือช่วงเวลาใด
(...) 1. ก่อนเข้าทำงาน (...) 2. ช่วงเวลาพัก (...) 3. หลังเลิกงาน
(...) 4. อื่น ๆ ระบุ..... | TE <input type="checkbox"/> |
| 12. ท่านได้รับความรู้เรื่องการออกกำลังกายจากที่ใดบ้าง
(.....)1. อบรม (...) 2. ได้รับคำแนะนำจากเจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพ
(.....)3. อินเทอร์เน็ต (.....) 4. โทรทัศน์ (.....) 5. วีซีดี (.....) 6. เสียงตามสาย
(.....)7. บอร์ดหรือป้ายให้ความรู้ (.....) 8. อื่น ๆ ระบุ..... | K <input type="checkbox"/> |
| 13. ท่านคิดว่าการออกกำลังกายเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับท่านในระดับใด
(.....) 1. มาก (.....) 2. ปานกลาง (.....) 3. น้อย | OP <input type="checkbox"/> |

สำหรับ
นักวิจัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านความต้องการของพนักงาน ในการส่งเสริมการออกกำลังกาย ของสถานประกอบการ

คำชี้แจง แบบวัดชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงระดับความคิดเห็นของความต้องการ
สำหรับพนักงานในการส่งเสริมการออกกำลังกายของสถานประกอบการ ขอให้ท่านพิจารณา
ข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และใส่เครื่องหมาย
(/) ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวและกรุณาตอบทุก
ข้อ โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ เพื่อให้พิจารณาเลือกตอบดังนี้

ความต้องการมากที่สุด หมายถึง ข้อความที่ระบุไว้นั้นตรงกับความต้องการ
ของท่านมากที่สุด

ความต้องการมาก หมายถึง ข้อความที่ระบุไว้นั้นตรงกับความต้องการ
ของท่านมาก

ความต้องการปานกลาง หมายถึง ข้อความที่ระบุไว้นั้นตรงกับความต้องการ
ของท่านปานกลาง

ความต้องการน้อย หมายถึง ข้อความที่ระบุไว้นั้นตรงกับความต้องการ
ของท่านน้อย

ความต้องการน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความที่ระบุไว้นั้นตรงกับความต้องการ
ของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	ท่านต้องการให้สถานประกอบการของท่านมีนโยบายการออกกำลังกายในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง						<input type="checkbox"/> DE1
2	ท่านต้องการให้สถานประกอบการของท่านสนับสนุนงบประมาณสำหรับกิจกรรมการออกกำลังกาย						<input type="checkbox"/> DE2
3	ท่านต้องการให้สถานประกอบการของท่านสนับสนุนอุปกรณ์และสถานที่ออกกำลังกาย						<input type="checkbox"/> DE3

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
4	ท่านต้องการให้สถานประกอบการของท่านสนับสนุนการจัดกิจกรรมการออกกำลังกายช่วงหยุดพักทำงาน						<input type="checkbox"/> DE4
5	ท่านต้องการให้สถานประกอบการของท่านจัดอบรมให้คำแนะนำ เรื่องการออกกำลังกาย						<input type="checkbox"/> DE5
6	ท่านต้องการให้สถานประกอบการของท่านให้ความรู้เรื่องการออกกำลังกายผ่านสื่อทุกรูปแบบ						<input type="checkbox"/> DE6
7	ท่านต้องการให้สถานประกอบการของท่านสอดแทรกกิจกรรมการออกกำลังกายในกิจกรรมอื่น ๆ เช่น ประชุม อบรม						<input type="checkbox"/> DE7
8	ท่านต้องการให้สถานประกอบการของท่านมีผู้นำหรือต้นแบบการออกกำลังกาย						<input type="checkbox"/> DE8
9	ท่านต้องการให้สถานประกอบการของท่านมีผู้รับผิดชอบติดตามกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง						<input type="checkbox"/> DE9
10	ท่านต้องการให้สถานประกอบการของท่านมีกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง						<input type="checkbox"/> DE10

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามด้านปัญหาการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ

คำชี้แจง แบบวัดชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงระดับความคิดเห็นของปัญหาด้านการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้อย่างถี่ถ้วนตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และใส่เครื่องหมาย (/) ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวและกรุณาตอบทุกข้อ โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ เพื่อให้พิจารณาเลือกตอบดังนี้

- ปัญหามากที่สุด หมายถึง ข้อความที่ระบุไว้นั้นตรงกับปัญหาของท่านมากที่สุด
 ปัญหามาก หมายถึง ข้อความที่ระบุไว้นั้นตรงกับปัญหาของท่านมาก
 ปัญหาปานกลาง หมายถึง ข้อความที่ระบุไว้นั้นตรงกับปัญหาของท่านปานกลาง
 ปัญหาน้อย หมายถึง ข้อความที่ระบุไว้นั้นตรงกับปัญหาของท่านน้อย
 ปัญหาน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความที่ระบุไว้นั้นตรงกับปัญหาของท่านน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	ปัญหาด้านช่วงเวลาในการออกกำลังกาย ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ จนทำให้ไม่สามารถที่หาเวลาในการออกกำลังกายได้						<input type="checkbox"/> PR1
2	เมื่อเวลาที่ท่านไม่ได้พักที่หอพักใน สถานประกอบการ ทำให้ท่านต้อง เสียเวลาในการเดินทาง จน ไม่มีเวลาออก กำลังกาย						<input type="checkbox"/> PR2 <input type="checkbox"/> PR3
3	ช่วงเวลาที่ท่านไปออกกำลังกายไม่ตรง กับช่วงเวลาของสถานที่ออกกำลังกาย เปิดให้บริการ						<input type="checkbox"/> PR4
4	สถานที่ออกกำลังกายไกลจากที่พัก ท่าน ต้องเสียเวลาเดินทางหรือใช้ระยะเวลา เดินนานกว่าจะถึงสถานที่ออกกำลังกาย						<input type="checkbox"/> PR5
5	สถานประกอบการของท่านไม่ได้จัด ช่วงเวลาให้พนักงานได้ออกกำลังกาย						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
6	ปัญหาด้านการสนับสนุนจากสถานประกอบการ สถานประกอบการของท่านไม่มีนโยบายในการส่งเสริมการออกกำลังภายในสถานประกอบการ						<input type="checkbox"/> PR6
7	สถานประกอบการของท่านไม่มีการจัดกิจกรรมในการส่งเสริมการออกกำลังภายในสถานประกอบการ						<input type="checkbox"/> PR7
8	สถานประกอบการของท่านไม่สนับสนุนงบประมาณในการส่งเสริมการออกกำลังภายในสถานประกอบการ						<input type="checkbox"/> PR8
9	สถานประกอบการของท่านไม่ให้การสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อใช้ในการออกกำลังภายในสถานประกอบการ						<input type="checkbox"/> PR9
10	สถานประกอบการของท่านไม่ได้จัดสถานที่เพื่อให้พนักงานได้ออกกำลังภายใน						<input type="checkbox"/> PR10

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา ระยะที่ 1 ตอนที่ 2
สำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา ระยะที่ 1 ตอนที่ 2

ID□□□□

เรื่อง องค์กรประกอบการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ
คำชี้แจง

1. เพื่อศึกษาองค์กรประกอบการที่มีผลต่อการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ
2. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะถือว่าเป็น ความลับ และใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ผลการศึกษาจะไม่มีการกล่าวหาตึงถึงตัวท่าน และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ หรือเป็นหลักฐานผูกมัดตัวท่าน
3. แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 5 ส่วน
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านการวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผลของสถานประกอบการในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย
 - ส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย
4. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกส่วนและทุกข้อ
5. ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นายประสิทธิ์ กมลพรมงคล

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงาน

ในสถานประกอบการ

คำชี้แจง แบบวัดชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงระดับความคิดเห็นของการรับรู้ประโยชน์ของการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้อย่างถี่ถ้วนกับความคิดเห็นของท่านหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และใส่เครื่องหมาย (/) ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวและกรุณาตอบทุกข้อ โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 7 ระดับ เพื่อให้พิจารณาเลือกตอบดังนี้

- 1 แทนคำตอบว่าไม่จริงมากที่สุด หมายถึง ไม่จริงมากที่สุดว่าการออกกำลังกายมีผลดี
- 2 แทนคำตอบว่าไม่จริงมาก หมายถึง ไม่จริงมากกว่าการออกกำลังกายมีผลดี
- 3 แทนคำตอบว่าไม่จริง หมายถึง ไม่จริงว่าการออกกำลังกายมีผลดี
- 4 แทนคำตอบว่าไม่แน่ใจ หมายถึง ไม่แน่ใจว่าการออกกำลังกายมีผลดี
- 5 แทนคำตอบว่าจริง หมายถึง จริงว่าการออกกำลังกายมีผลดี
- 6 แทนคำตอบว่าจริงมาก หมายถึง จริงมากกว่าการออกกำลังกายมีผลดี
- 7 แทนคำตอบว่าจริงมากที่สุด หมายถึง จริงมากที่สุดว่าการออกกำลังกายมีผลดี

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น							สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	6	7	
1	การออกกำลังกายทำให้ร่างกายแข็งแรงและเคลื่อนไหวได้ดี								<input type="checkbox"/> BE11
2	การออกกำลังกายช่วยทำให้ไม่เหนื่อยง่ายทำงานได้นานขึ้น								<input type="checkbox"/> BE12
3	การออกกำลังกายช่วยเพิ่มภูมิคุ้มกันป้องกันโรคและทำให้ร่างกายไม่เจ็บป่วยง่าย								<input type="checkbox"/> BE13
4	การออกกำลังกายช่วยให้ลดเครียดจากการทำงาน								<input type="checkbox"/> BE21
5	การออกกำลังกายช่วยให้สมองไม่ตึงเครียดผ่อนคลาย นอนหลับสนิท								<input type="checkbox"/> BE22

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น							สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	6	7	
6	ด้านจิตใจ การออกกำลังกายทำให้ จิตใจสงบมีสมาธิ ในการทำงาน งานมีคุณภาพมากขึ้น								<input type="checkbox"/> BE23
7	ด้านสังคม การออกกำลังกายช่วยให้มีสุขภาพสังคมดี มีเพื่อนฝูงมาก หลากหลายกลุ่ม								<input type="checkbox"/> BE31
8	การออกกำลังกายช่วยพัฒนาบุคลิกภาพ เชื่อมั่นในตนเอง เป็นที่ยอมรับของเพื่อน ๆ								<input type="checkbox"/> BE32
9	การออกกำลังกายช่วยส่งเสริมมิตรภาพกับ เพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน								<input type="checkbox"/> BE33

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงาน

ในสถานประกอบการ

คำชี้แจง แบบวัดชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงระดับความคิดเห็นของการรับรู้อุปสรรคในการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้อย่างถี่ถ้วนกับความคิดเห็นของท่านหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และใส่เครื่องหมาย (/) ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวและกรุณาตอบทุกข้อ โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 7 ระดับ เพื่อให้พิจารณาเลือกตอบดังนี้

- 1 แทนคำตอบว่าไม่จริงมากที่สุด หมายถึง ไม่จริงมากที่สุดว่ามีความยากลำบาก ความไม่สะดวกหรือขัดขวางต่อการไปออกกำลังกาย
- 2 ใช้แทนคำตอบว่าไม่จริงมาก หมายถึง ไม่จริงมากว่ามีความยากลำบาก ความไม่สะดวกหรือขัดขวางต่อการไปออกกำลังกาย
- 3 ใช้แทนคำตอบว่าไม่จริง หมายถึง ไม่จริงว่ามีความยากลำบาก ความไม่สะดวกหรือขัดขวางต่อการไปออกกำลังกาย
- 4 ใช้แทนคำตอบว่าไม่แน่ใจ หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความยากลำบาก ความไม่สะดวกหรือขัดขวางต่อการไปออกกำลังกาย
- 5 ใช้แทนคำตอบว่าจริง หมายถึง จริงว่ามีความยากลำบาก ความไม่สะดวกหรือขัดขวางต่อการไปออกกำลังกาย
- 6 ใช้แทนคำตอบว่าจริงมาก หมายถึง จริงมากว่ามีความยากลำบาก ความไม่สะดวกหรือขัดขวางต่อการไปออกกำลังกาย
- 7 ใช้แทนคำตอบว่าจริงมากที่สุด หมายถึง จริงมากที่สุดว่ามีความยากลำบาก ความไม่สะดวกหรือขัดขวางต่อการไปออกกำลังกาย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น							สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	6	7	
1	ด้านร่างกาย ทำงานมาก็เหนื่อยมากอยู่แล้ว จึงไม่ อยากไปออกกำลังกาย								<input type="checkbox"/> BA11
2	เมื่อมีอาการเจ็บป่วย ไม่สบาย จึงไม่ อยากไปออกกำลังกาย								<input type="checkbox"/> BA12
3	เมื่อร่างกายแข็งแรงคืออยู่แล้ว ไม่ จำเป็นต้องไปออกกำลังกาย								<input type="checkbox"/> BA13
4	ด้านจิตใจ ไปออกกำลังกายทำให้รบกวนเวลา พักผ่อน นอนหลับ								<input type="checkbox"/> BA21
5	การออกกำลังกายน่าเบื่อ ไม่ สนุกสนาน ไม่เบิกบานใจ								<input type="checkbox"/> BA22
6	ออกกำลังกายไม่เป็น ทำให้อาย จึง ไม่ไปออกกำลังกาย								<input type="checkbox"/> BA23
7	ด้านสังคม เลิกงานแล้ว นั่งสังสรรค์กับเพื่อน ๆ ดีกว่าไปออกกำลังกาย								<input type="checkbox"/> BA31
8	สถานประกอบการไม่มีสถานที่ให้ ออกกำลังกายร่วมกัน จึงไม่ออกไป ออกกำลังกายคนเดียว								<input type="checkbox"/> BA32
9	เป็นพนักงานทำงานกับเพื่อนใน สถานประกอบการหาเวลา ออกกำลังกายได้ยาก								<input type="checkbox"/> BA33

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของ พนักงานในสถานประกอบการ

คำชี้แจง แบบวัดชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงระดับความคิดเห็นของการรับรู้
ความสามารถของตนเองในการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ ขอให้ท่าน
พิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ตรงกับความคิดเห็นของท่านหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และใส่
เครื่องหมาย (/) ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวและ
กรุณาตอบทุกข้อ โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 7 ระดับ เพื่อให้พิจารณาเลือกตอบดังนี้

- | | | |
|----------------------------------|---------|--|
| 1 ใช้แทนคำตอบว่าไม่จริงมากที่สุด | หมายถึง | ไม่จริงมากที่สุดว่าตนเองมีความ
เชื่อมั่นที่จะไป ออกกำลังกาย |
| 2 ใช้แทนคำตอบว่าไม่จริงมาก | หมายถึง | ไม่จริงมากกว่าตนเองมีความ
เชื่อมั่นที่จะไปออกกำลังกาย |
| 3 ใช้แทนคำตอบว่าไม่จริง | หมายถึง | ไม่จริงว่าตนเองมีความเชื่อมั่นที่
จะไปออกกำลังกาย |
| 4 ใช้แทนคำตอบว่าไม่แน่ใจ | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าตนเองมีความเชื่อมั่นที่
จะไปออกกำลังกาย |
| 5 ใช้แทนคำตอบว่าจริง | หมายถึง | จริงว่าตนเองมีความเชื่อมั่นที่จะ
ไปออกกำลังกาย |
| 6 ใช้แทนคำตอบว่าจริงมาก | หมายถึง | จริงมากกว่าตนเองมีความเชื่อมั่นที่
จะไปออกกำลังกาย |
| 7 ใช้แทนคำตอบว่าจริงมากที่สุด | หมายถึง | จริงมากที่สุดว่าตนเองมีความ
เชื่อมั่นที่จะไปออกกำลังกาย |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามด้านการวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล ของสถาน

ประกอบการในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย

คำชี้แจง แบบวัดชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงการรับรู้ความคิดเห็นด้านการวางแผน การปฏิบัติ การประเมินผล ของสถานประกอบการในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ตรงกับการรับรู้ความคิดเห็นของท่านหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และใส่เครื่องหมาย (/) ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียวและกรุณาตอบทุกข้อ โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 7 ระดับ เพื่อให้พิจารณาเลือกตอบดังนี้

- | | | |
|----------------------------------|---------|--|
| 1 ใช้แทนคำตอบว่าไม่จริงมากที่สุด | หมายถึง | ไม่จริงมากที่สุดว่า
สถานประกอบการของ
ท่านมีการจัดการให้พนักงานได้
ออกกำลังกาย |
| 2 ใช้แทนคำตอบว่าไม่จริงมาก | หมายถึง | ไม่จริงมากกว่าสถานประกอบการ
ของท่านมีการจัดการให้พนักงาน
ได้ออกกำลังกาย |
| 3 ใช้แทนคำตอบว่าไม่จริง | หมายถึง | ไม่จริงว่าสถานประกอบการของ
ท่านมีการจัดการให้พนักงานได้
ออกกำลังกาย |
| 4 ใช้แทนคำตอบว่าไม่แน่ใจ | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าสถานประกอบการ
ของท่านมีการจัดการให้พนักงาน
ได้ออกกำลังกาย |
| 5 ใช้แทนคำตอบว่าจริง | หมายถึง | จริงว่าสถานประกอบการของท่าน
มีการจัดการให้พนักงานได้
ออกกำลังกาย |
| 6 ใช้แทนคำตอบว่าจริงมาก | หมายถึง | จริงมากกว่าสถานประกอบการของ
ท่านมีการจัดการให้พนักงานได้
ออกกำลังกาย |
| 7 ใช้แทนคำตอบว่าจริงมากที่สุด | หมายถึง | จริงมากที่สุดว่าสถานประกอบการ
ของท่านมีการจัดการให้พนักงาน
ได้ออกกำลังกาย |

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุนจากสถาน

ประกอบการในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย

คำชี้แจง แบบวัดชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงการรับรู้ความคิดเห็นด้านการรับข้อมูลข่าวสาร การรับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย บุคคลของสถานประกอบการในการส่งเสริมให้พนักงานมีการออกกำลังกาย ขอให้ท่านพิจารณาข้อความในแต่ละข้อต่อไปนี้ตรงกับความคิดเห็นท่านหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และใส่เครื่องหมาย (/) ลงในช่องทางขวามือที่ตรงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวและกรุณาตอบทุกข้อ โดยแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ เพื่อให้พิจารณาเลือกตอบดังนี้

- | | | |
|-------------------------------|---------|---|
| 1 แทนคำตอบว่าไม่จริงมากที่สุด | หมายถึง | ไม่จริงมากที่สุดว่าท่านการได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในด้านการออกกำลังกาย |
| 2 แทนคำตอบว่าไม่จริงมาก | หมายถึง | ไม่จริงมากกว่าท่านการได้รับข้อมูลข่าวสารและการได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในด้านการออกกำลังกาย |
| 3 แทนคำตอบว่าไม่จริง | หมายถึง | ไม่จริงว่าท่านการได้รับข้อมูลข่าวสารและการได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในด้านการออกกำลังกาย |
| 4 แทนคำตอบว่าไม่แน่ใจ | หมายถึง | ไม่แน่ใจว่าท่านการได้รับข้อมูลข่าวสารและการได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในด้านการออกกำลังกาย |
| 5 แทนคำตอบว่าจริง | หมายถึง | จริงว่าท่านการได้รับข้อมูลข่าวสารและการได้รับการสนับสนุนจากสถานประกอบการในด้านการออกกำลังกาย |

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา ระยะที่ 1 ตอนที่ 3
สำหรับเจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ และหัวหน้าฝ่าย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการศึกษา ระยะที่ 1 ตอนที่ 3 ID□□□□

สำหรับเจ้าของสถานประกอบการ ผู้จัดการ และหัวหน้าฝ่าย

เรื่อง แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถาน

ประกอบการผลิตเนื้อไก่แปรรูปส่งออก

คำชี้แจงในการตอบแบบสัมภาษณ์

1. เพื่อศึกษาข้อมูลสภาพความเป็นจริง และความคิดเห็นแนวทางการจัดการส่งเสริมสุขภาพด้วยการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ
2. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามจะถือว่าเป็น **ความลับ** และใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ผลการศึกษาจะไม่มีกรกล่าวหาตึงถึงตัวท่าน และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ หรือเป็นหลักฐานผูกมัดตัวท่าน
3. แบบสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยผู้ประกอบการ ผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย ประกอบด้วยแนวคำถามในการสัมภาษณ์ ดังนี้

แบบสัมภาษณ์สำหรับเจ้าของสถานประกอบการ ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ดังนี้

1. ท่านมีนโยบายในการจัดการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายสำหรับพนักงานหรือไม่.....
2. มีนโยบายในการจัดการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายสำหรับพนักงานอย่างไร.....
3. มีการแจ้งนโยบายในการจัดการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายสำหรับพนักงานให้พนักงานทราบหรือไม่.....
4. ท่านทำอย่างไรในการแจ้ง นโยบายในการจัดการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายสำหรับพนักงานให้พนักงานทราบ.....
5. ท่านคาดหวังผลที่จะได้รับจากการดำเนินการตามนโยบายในการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการอย่างไร.....

แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้จัดการ ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ดังนี้

1. ท่านคิดว่าสถานประกอบการของท่านจำเป็นต้องมีนโยบายในการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการหรือไม่.....

.....

2. ท่านคิดว่านโยบายในการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ควรมีลักษณะอย่างไร.....

.....

.....

3. มีกิจกรรมอะไรบ้างที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ.....

.....

.....

4. มีวิธีการดำเนินงานอย่างไรในการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์สำหรับหัวหน้าฝ่าย ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ดังนี้

1. ช่วงระยะเวลาที่จัดให้พนักงานทำงาน และช่วงเวลาที่ว่างหรือช่วงหยุดพักงานที่จัดให้พนักงานคือช่วงเวลาใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2. ช่วงเวลาว่างหรือช่วงหยุดพักงาน ส่วนใหญ่ให้พนักงานปฏิบัติภารกิจบ้างอะไร

.....

.....

.....

.....

3. ท่านคิดว่าสถานประกอบการของท่านจำเป็นต้องมีนโยบายในการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการหรือไม่.....

.....

4. ท่านคิดว่านโยบายในการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ ควรมีลักษณะอย่างไร.....

.....

.....

5. มีกิจกรรมอะไรบ้างที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ.....

.....

.....

.....

6. มีวิธีการดำเนินงานอย่างไรในการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ.....

.....

.....

.....

7. ท่านให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย
สำหรับพนักงานในสถานประกอบการของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการวิจัยตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. รศ.ดร.สุริย์พันธุ์ วรพงศธร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
2. ดร.นิภา มหารัชพงศ์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
3. ดร.พรทิพย์ เย็นใจ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. รศ.ดร.นันทพร ภัทรพุทธ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
5. ผศ.ดร.นิสากร กรุงไกรเพชร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
6. รศ.ดร.จุฬารัตน์ โสตะ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
7. นายแพทย์เทอดศักดิ์ เศษคง กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
8. ผศ.ดร.ขวัญเมือง แก้วดำเกิง คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
9. รศ.ดร.กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์
10. คุณสัมพันธ์ สว่างคำ บริษัทเอเชีย พีริซิชั่น จำกัด
11. คุณวิสุทธิ์ สาลิกา บริษัท พันัสโพลทรี จำกัด
12. คุณเฉลิมลักษณ์ วิจิตรานนท์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ
13. คุณจุฑารัตน์ สະธรรมกิจ ศูนย์อนามัยที่ 5 กระทรวงสาธารณสุข
14. คุณธีรวิมล แสงสวัสดิกุล บริษัท พี.เอส.ซี. สตาร์ชโปรดักส์ จำกัด (มหาชน)
15. คุณอุบล จันทร์เพชร ศูนย์อนามัยที่ 5 กระทรวงสาธารณสุข
16. คุณนงพะงา ศิวานุวัฒน์ กองออกกำลังกาย กระทรวงสาธารณสุข
17. คุณวิมลรัตน์ อุทัยพัฒนาชีพ กองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการศึกษา ระยะที่ 3
การวิจัยตามกระบวนการเทคนิคเดลฟาย

แบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 1

แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในด้านการส่งเสริมสุขภาพ จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์โปรดพิจารณาและให้ข้อคิดเห็นต่อแนวทางปฏิบัติแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมและ
สามารถทำได้ในระดับใด โดยการทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิด
เห็นของท่านมากที่สุดซึ่งแบบสอบถามนี้สร้างขึ้นมาจากข้อมูลที่ได้มาจากการสัมภาษณ์เจ้าของ
สถานประกอบการ ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก การเก็บจากแบบสอบถามข้อมูลสภาพและปัญหาของ
พนักงานในสถานประกอบการที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย และข้อมูล
ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของการสร้างเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกายของพนักงานในสถาน
ประกอบการ จากพนักงานในสถานประกอบการ แบบสอบถามมีส่วนประกอบ 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานใน
สถานประกอบการ

ส่วนที่ 2 แนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานใน
สถานประกอบการ

ส่วนที่ 3 แนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานใน
สถานประกอบการ

โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่อง เห็นด้วย/ ไม่เห็นด้วยด้านขวามือ ถ้ามีข้อเสนอแนะโปรดเพิ่มเติม
ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นต่อแนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานใน
สถานประกอบการ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ข้อเสนอแนะ
1.1	กำหนดนโยบายสนับสนุนการส่งเสริม การออกกำลังกายของพนักงานใน สถานประกอบการ			
1.2	มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ประกอบด้วย คณะกรรมการอำนวยการ และคณะทำงาน			
1.3	การวางแผน มีวัตถุประสงค์ชัดเจน ปฏิบัติได้จริง วัดได้ กิจกรรมมีความ ครอบคลุมต่อเนื่อง เน้นการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและ ความต้องการ			
1.4	ให้การสนับสนุน สนามกีฬา ห้องฟิตเนส อุปกรณ์กีฬาและการออกกำลังกายเป็น ต้น			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 แนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
2.1	คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย ผู้จัดการฝ่ายบุคลากร/ สวัสดิการ/ ฝึกอบรม/ การเงิน,ที่ปรึกษาด้านการสร้างเสริมสุขภาพ, ประธานองค์กรพนักงาน และตัวแทนชมรมสร้างสุขภาพทุกชมรม			
2.2	คณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้จัดการที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน/ โครงการ, หัวหน้าแผนกทุกแผนกและตัวแทนจากชมรมทุกชมรมของสถานประกอบการ			
2.3	กลวิธีการดำเนินงานประกอบด้วย 1. การมีส่วนร่วม 2. การสื่อสารสุขภาพ 3. การสนับสนุน/ การสร้างแรงจูงใจ 4. การสร้างทักษะส่วนบุคคล 5. การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการออกกำลังกาย			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 แนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ

ข้อ	ประเด็นคำถาม	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ข้อเสนอแนะ
3.1	ประเมินผลเป็นระยะ ๆ ประกอบด้วย 1. ปัจจัยนำเข้า 2. กระบวนการ 3. ปัญหา/ วิธีการแก้ไข 4. ผลการดำเนินงานเบื้องต้น			
3.2	การประเมินผลการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1. พนักงานมีภาวะสุขภาพทางกาย จิตที่สมบูรณ์ 2. มีการอัตราป่วย หายงาน ค่าใช้จ่าย การดูแลสุขภาพลดลง 3. มูลค่ามวลรวมของสถานประกอบการ มีผลกำไร			
3.3	ประเมินผลกระทบจากการดำเนินงาน ประกอบด้วย 1. มีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการออกกำลังกายที่เพิ่มขึ้น 2. พนักงานมีความหวังต่อกิจกรรมการออกกำลังกายที่เพิ่มขึ้น 3. พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่เพิ่มขึ้น			
3.4	รายงานผลการดำเนินงาน 1. จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน 2. รายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร/ คณะกรรมการอำนวยการ/ คณะทำงาน			

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 2

แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในด้านการส่งเสริมสุขภาพ จึงใคร่ขอความ
อนุเคราะห์โปรดพิจารณาและให้ข้อคิดเห็นต่อแนวทางปฏิบัติแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมและ
สามารถทำได้ในระดับใด โดยการทำเครื่องหมาย $\sqrt{\quad}$ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความ
คิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถามมีส่วนประกอบ 3 ส่วนคือส่วนที่ 1 แนวทางการวาง
แผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการส่วนที่ 2 แนวทางการ
ปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการส่วนที่ 3 แนว
ทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ โดยเป็น
แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดให้แต่ละระดับความคิดเห็นมีความหมาย
ดังนี้

- | | | |
|---|---------|-------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีความเหมาะสมมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีความเหมาะสมมาก |
| 3 | หมายถึง | มีความเหมาะสมปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีความเหมาะสมน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีความเหมาะสมน้อยที่สุด |

ดำเนินการวิจัยโดย

นายประสิทธิ์ กมลพรมงคล (โทร. 085-1238281)

นิสิตปริญญาเอกหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นต่อแนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

ข้อที่	แนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1.1	มีการกำหนดนโยบายสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายในสถานประกอบการและประกาศนโยบายให้พนักงานทุกระดับทุกคนได้รับทราบ						
1.2	มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการอำนวยการ และคณะทำงาน						
1.3	คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วยผู้บริหารระดับสูง, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล/ ฝึกอบรม/ การเงิน, ประธานองค์กรพนักงาน และตัวแทนชมรมสร้างสุขภาพทุกชมรมมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ กระตุ้น ริเริ่ม กำหนดกำกับ ตรวจสอบทิศทางของแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ให้ไปเป็นตามกรอบการสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายในสถานประกอบการ มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ เช่น ทุกเดือน ทุก 3 เดือน เป็นต้น						
1.4	คณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้จัดการที่ได้รับมอบหมายตามแผนงาน/ โครงการ, หัวหน้าแผนกทุกแผนก และตัวแทนจากชมรมทุกชมรมของสถานประกอบการ มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้ ประสานงาน ประชาสัมพันธ์ วางแผนงาน ขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ การประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน						

ข้อที่	แนวทางการวางแผนการส่งเสริม การออกกำลังกายสำหรับพนักงานใน สถานประกอบการ	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
1.5	มีการสำรวจ และจัดทำข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลสภาพปัญหาและความต้องการ ข้อมูล ภาวะสุขภาพ ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการออกกำลังกาย ข้อมูลการหยุดงาน ข้อมูลการเจ็บป่วย ข้อมูลอุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงาน และข้อมูลค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพค่า รักษาพยาบาล						
1.6	มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลส่งผล และช่วยให้ พนักงานมีการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่องได้แก่ ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม						
1.7	จัดทำแผนงาน/ โครงการ จะต้องมียุทธศาสตร์ ชัดเจน ปฏิบัติได้จริง วัดได้ กิจกรรมมีความ ครอบคลุมต่อเนื่อง เน้นการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ						
1.8	ให้การสนับสนุนทรัพยากร (งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ วิชาการฯลฯ) ในการดำเนิน กิจกรรมการออกกำลังกายของพนักงานใน สถานประกอบการ						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

ข้อที่	แนวทางการปฏิบัติงานส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ กลวิธีการดำเนินงานประกอบด้วย	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
2.1	การมีส่วนร่วม ได้แก่						
2.1.1	พนักงานทุกคนร่วมในการกำหนดปัญหาและความต้องการ						
2.1.2	พนักงานทุกคนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย กิจกรรม						
2.1.3	พนักงานทุกคนร่วมในการจัดกิจกรรมที่กำหนดไว้						
2.1.4	พนักงานทุกคนร่วมในการประเมินผล						
2.1.5	พนักงานทุกคนร่วมพัฒนากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้เกิดความต่อเนื่อง						
2.2	การสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจ ได้แก่						
2.2.1	ผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน						
2.2.2	พนักงานทุกคนให้การยอมรับเห็นคุณค่าในสิ่งที่เกิดขึ้น						
2.2.3	พนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความสำคัญเท่าเทียมกัน						
2.2.4	การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา						
2.2.5	การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา						
2.3	การสื่อสารสุขภาพ ได้แก่						

ข้อที่	แนวทางการปฏิบัติงานส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ กลวิธีการดำเนินงานประกอบด้วย	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
2.3.1	การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้						
2.3.2	การใช้การสื่อสารทุกรูปแบบในการกระจายข้อมูลข่าวสารให้พนักงานได้ทราบ						
2.3.3	การจัดกิจกรรมรณรงค์การออกกำลังกาย กำหนดเป็นวาระสำคัญและเป็นวันสำคัญที่พนักงานทุกระดับทุกคนต้องปฏิบัติโดยทำอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อกระตุ้นเตือนให้พนักงานเห็นความสำคัญ						
2.3.4	การจัดสถานที่สำหรับการเผยแพร่ความรู้และการออกกำลังกายให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก เช่นการจัดทำมุมหนังสือ ติดตั้งวีดิทัศน์ เป็นต้น						
2.4	การสร้างทักษะส่วนบุคคล ได้แก่						
2.4.1	การให้คำปรึกษา						
2.4.2	การสอนเพื่อการพัฒนา						
2.4.3	การสร้างแรงจูงใจ						
2.4.4	การเป็นแบบอย่างตัวอย่าง						
2.5	การเข้าถึงบริการสุขภาพและการออกกำลังกาย ได้แก่ มีการปรับปรุงสิ่งแวดลอมให้เอื้อต่อการส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย การจัดสถานที่ออกกำลังกาย การจัดช่วงเวลาให้พนักงานมีกิจกรรมการออกกำลังกายร่วมกัน การจัดบริการตรวจคัดกรองภาวะสุขภาพ และการประเมินสมรรถภาพทางกายให้กับพนักงาน						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อแนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

ข้อที่	แนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
3.1	การประเมินผลเป็นระยะ ๆ ประกอบด้วย						
3.1.1	การประเมินบริบท ได้แก่ การประเมินความต้องการจำเป็น ปัญหา คุณสมบัติที่มีค่าและโอกาสที่จะเกิดขึ้น						
3.1.2	การประเมินปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การเปรียบเทียบบุคลากร งบประมาณ สถานที่/ อุปกรณ์ การจัดการ ของแผนงาน/ โครงการกับความต้องการและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับพนักงาน						
3.1.3	การประเมินกระบวนการ ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงกับกิจกรรมในแผนงาน/ โครงการที่ดำเนินการอยู่						
3.1.4	การประเมินผลการดำเนินงานเบื้องต้น ได้แก่ การประเมินผลลัพธ์และผลข้างเคียงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น						
3.1.5	ปัญหาและวิธีการแก้ไข						
3.2	การประเมินผลที่ได้รับจากการดำเนินงานฯ ประเมินจาก						
3.2.1	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย						
3.2.2	จำนวนความต่อเนื่องของพนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย						

ข้อที่	แนวทางการประเมินผลการส่งเสริม การออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถาน ประกอบการ	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
		5	4	3	2	1	
3.3	การประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการดำเนินฯ ก่อนและหลังดำเนินกิจกรรม โดยประเมินจาก						
3.3.1	การมีความรู้ความเข้าใจใน การออกกำลังกายของพนักงาน						
3.3.2	พนักงานมีภาวะสุขภาพกาย และจิตที่ สมบูรณ์						
3.3.3	พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรม การออกกำลังกาย						
3.3.4	อัตราป่วย หายงาน อุบัติเหตุและ การบาดเจ็บจากการทำงานลดลง						
3.3.5	ค่าใช้จ่ายจากการดูแลสุขภาพ รักษาพยาบาลของพนักงานลดลง						
3.4	การประเมินผลกระทบที่ได้รับจากการดำเนินฯ ประเมินจาก						
3.4.1	พนักงานมีความคาดหวังในการเข้าร่วม กิจกรรมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง						
3.4.2	พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ						
3.5	รายงานผลและการเผยแพร่ผลการดำเนินงาน						
3.5.1	จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน						
3.5.2	จัดประชุมนำเสนอรายงานผล การดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร/ คณะกรรมการอำนวยการ						
3.5.3	จัดให้มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานใน รูปแบบต่าง ๆ						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามเดลฟายรอบที่ 3 (รอบสุดท้าย)

แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในด้านการส่งเสริมสุขภาพ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์โปรดพิจารณาและให้ข้อคิดเห็นต่อแนวทางปฏิบัติแต่ละข้อว่ามีความเหมาะสมและสามารถทำได้ในระดับใด โดยการทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยแบบสอบถามมีส่วนประกอบ 3 ส่วนคือส่วนที่ 1 แนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการส่วนที่ 2 แนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการส่วนที่ 3 แนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยกำหนดให้แต่ละระดับความคิดเห็นมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง	มีความเหมาะสมมากที่สุด
4 หมายถึง	มีความเหมาะสมมาก
3 หมายถึง	มีความเหมาะสมปานกลาง
2 หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อย
1 หมายถึง	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด

ดำเนินการวิจัยโดย

นายประสิทธิ์ กมลพรมงคล (โทร. 085-1238281)

นิสิตปริญญาเอกหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นต่อแนวทางการวางแผนการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงาน
ในสถานประกอบการ

ข้อที่	แนวทางการวางแผน การส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานใน สถานประกอบการ	ค่ากลางของ ผู้เชี่ยวชาญ โดยรวม	ความ คิดเห็น ของท่าน ครั้ง 2	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
				5	4	3	2	1	
1.1	มีการกำหนดนโยบายสนับสนุน การส่งเสริมการออกกำลังกาย ในสถานประกอบการและ ประกาศนโยบายให้พนักงาน ทุกระดับทุกคนได้รับทราบ	5							
1.2	มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วย คณะกรรมการ อำนวยการ และคณะทำงาน	5							
1.3	คณะกรรมการอำนวยการ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง, ผู้จัดการฝ่ายบุคคล/ ฝึกอบรม/ การเงิน, ประธานองค์กร พนักงานและตัวแทนชมรมสร้าง สุขภาพทุกชมรมมีบทบาท หน้าที่ ดังนี้ กระตุ้น ริเริ่ม กำหนดกำกับตรวจสอบทิศทาง ของแผนงาน โครงการ และ กิจกรรมต่าง ๆ ให้ไปเป็นตาม กรอบการสนับสนุนการส่งเสริม การออกกำลังกายในสถาน ประกอบการ มีการประชุมอย่าง สม่ำเสมอ เช่น ทุกเดือน ทุก 3 เดือน เป็นต้น	5							

ข้อที่	แนวทางการวางแผน การส่งเสริมการออกกำลังกาย สำหรับพนักงานใน สถานประกอบการ	ค่ากลางของ ผู้เชี่ยวชาญ โดยรวม	ความ คิดเห็น ของท่าน ครั้ง 2	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
				5	4	3	2	1	
1.4	คณะทำงาน ประกอบด้วย ผู้จัดการที่ได้รับมอบหมายตาม แผนงาน/ โครงการ, หัวหน้า แผนกทุกแผนก และตัวแทนจาก ชมรมทุกชมรมของ สถานประกอบการ มีบทบาท หน้าที่ ดังนี้ ประสานงาน ประชาสัมพันธ์ วางแผนงาน ขับเคลื่อนกิจกรรมส่งเสริม การออกกำลังกายของพนักงาน ในสถานประกอบการ การประเมินผล และรายงานผล การดำเนินงาน	5							
1.5	มีการสำรวจ และจัดทำข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย ข้อมูลสภาพ ปัญหาและความต้องการ ข้อมูล ภาวะสุขภาพ ข้อมูลพฤติกรรม การออกกำลังกาย ข้อมูลการ หยุดงาน ข้อมูลการเจ็บป่วย ข้อมูลอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ จากการทำงาน และข้อมูล ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพค่า รักษาพยาบาล	5							

ข้อที่	แนวทางการวางแผน การส่งเสริมการออกกำลัง กายสำหรับพนักงานใน สถานประกอบการ	ค่ากลางของ ผู้เชี่ยวชาญ โดยรวม	ความ คิดเห็น ของท่าน ครั้ง 2	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
				5	4	3	2	1	
1.6	มีการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผล ส่งผล และช่วยให้พนักงาน มีการออกกำลังกายอย่าง ต่อเนื่อง ได้แก่ ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยเสริม	5							
1.7	จัดทำแผนงาน/ โครงการ จะต้องมีวัตถุประสงค์ ชัดเจน ปฏิบัติได้จริง วัดได้ กิจกรรมมีความครอบคลุม ต่อเนื่อง เน้นการมีส่วนร่วม สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการ	5							
1.8	ให้การสนับสนุนทรัพยากร (งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สถานที่ วิชาการฯลฯ)ใน การดำเนินกิจกรรมการออก กำลังกายของพนักงานใน สถานประกอบการ	5							

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อแนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

ข้อที่	แนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ กลวิธีการดำเนินงานประกอบด้วย	ค่ากลางของผู้เชี่ยวชาญโดยรวม	ความคิดเห็นของท่าน ครั้ง 2	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
				5	4	3	2	1	
2.1	การมีส่วนร่วม ได้แก่								
2.1.1	พนักงานทุกคนร่วมในการกำหนดปัญหาและความต้องการ	5							
2.1.2	พนักงานทุกคนร่วมในการวางแผน กำหนดเป้าหมายกิจกรรม	5							
2.1.3	พนักงานทุกคนร่วมในการจัดกิจกรรมที่กำหนดไว้	5							
2.1.4	พนักงานทุกคนร่วมในการประเมินผล	5							
2.1.5	พนักงานทุกคนร่วมพัฒนากิจกรรมที่เป็นประโยชน์ให้เกิดความต่อเนื่อง	5							

ข้อที่	แนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ กลวิธีการดำเนินงานประกอบด้วย	ค่ากลางของผู้เชี่ยวชาญโดยรวม	ความคิดเห็นของท่าน ครั้ง 2	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
				5	4	3	2	1	
2.2	การสนับสนุนและการสร้างแรงจูงใจ ได้แก่								
2.2.1	ผู้บริหารเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน	5							
2.2.2	พนักงานทุกคนให้การยอมรับเห็นคุณค่าในสิ่งที่เกิดขึ้น	5							
2.2.3	พนักงานทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความสำคัญเท่าเทียมกัน	5							
2.2.4	การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา	5							
2.2.5	การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา	5							
2.3	การสื่อสารสุขภาพ ได้แก่								
2.3.1	การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	5							
2.3.2	การใช้การสื่อสารทุกรูปแบบในการกระจายข้อมูลข่าวสารให้พนักงานได้ทราบ	5							
2.3.3	การจัดกิจกรรมรณรงค์การออกกำลังกาย กำหนดเป็นวาระสำคัญ และเป็นวันสำคัญที่พนักงานทุกระดับทุกคนต้องปฏิบัติโดยทำอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ เพื่อกระตุ้นเตือนให้พนักงานเห็นความสำคัญ	5							

ข้อที่	แนวทางการปฏิบัติงานการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ กลวิธีการดำเนินงานประกอบด้วย	ค่ากลางของผู้เชี่ยวชาญ โดยรวม	ความคิดเห็น ของท่าน ครั้ง 2	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
				5	4	3	2	1	
2.3.4	การจัดสถานที่สำหรับการเผยแพร่ความรู้ และการออกกำลังกายให้พนักงานได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารได้สะดวก เช่นการจัดทำมุมหนังสือ ติดตั้งวีดิทัศน์ เป็นต้น	5							
2.4	การสร้างทักษะส่วนบุคคล ได้แก่								
2.4.1	การให้คำปรึกษา	5							
2.4.2	การสอนเพื่อการพัฒนา	5							
2.4.3	การสร้างแรงจูงใจ	5							
2.4.4	การเป็นแบบอย่างตัวอย่าง	5							
2.5	การเข้าถึงบริการสุขภาพและการออกกำลังกายได้แก่ มีการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกายของพนักงานในสถานประกอบการ ประกอบด้วย การจัดสถานที่ออกกำลังกาย การจัดช่วงเวลาให้พนักงานมีกิจกรรมการออกกำลังกายร่วมกัน การจัดบริการตรวจคัดกรองภาวะสุขภาพ และการประเมินสมรรถภาพทางกายให้กับพนักงาน	5							

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อแนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ

ข้อที่	แนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	ค่ากลางของผู้เชี่ยวชาญโดยรวม	ความคิดเห็นของท่านครั้งที่ 2	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
				5	4	3	2	1	
3.1	การประเมินผลเป็นระยะ ๆ ประกอบด้วย								
3.1.1	การประเมินบริบท ได้แก่ การประเมินความต้องการจำเป็น ปัญหา คุณสมบัติที่มีค่าและโอกาสที่จะเกิดขึ้น	5							
3.1.2	การประเมินปัจจัยนำเข้า ได้แก่ การเปรียบเทียบ บุคลากร งบประมาณ สถานที่/ อุปกรณ์ การจัดการ ของแผนงาน/ โครงการกับความต้องการและผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับพนักงาน	5							
3.1.3	การประเมินกระบวนการ ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจริงกับกิจกรรมในแผนงาน/ โครงการที่ดำเนินการอยู่	5							
3.1.4	การประเมินผลการดำเนินงานเบื้องต้น ได้แก่ การประเมินผลลัพธ์และผลข้างเคียงที่คาดว่าจะเกิดขึ้น	5							
3.1.5	ปัญหาและวิธีการแก้ไข	5							

ข้อที่	แนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	ค่ากลางของผู้เชี่ยวชาญโดยรวม	ความ คิดเห็น ของท่าน ครั้งที่ 2	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
				5	4	3	2	1	
3.2	การประเมินผลที่ได้รับจากการดำเนินงานฯ ประเมินจาก								
3.2.1	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย	5							
3.2.2	จำนวนความต่อเนื่องของพนักงานในการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย	5							
3.3	การประเมินผลลัพธ์ที่ได้รับจากการดำเนินฯ ก่อนและหลังดำเนินกิจกรรมโดยประเมินจาก								
3.3.1	การมีความรู้ความเข้าใจในการออกกำลังกายของพนักงาน	5							
3.3.2	พนักงานมีภาวะสุขภาพกาย และจิตที่สมบูรณ์	5							
3.3.3	พนักงานมีความพึงพอใจต่อกิจกรรมการออกกำลังกาย	5							
3.3.4	อัตราป่วย หายุดงาน อุบัติเหตุและการบาดเจ็บจากการทำงานลดลง	5							
3.3.5	ค่าใช้จ่ายจากการดูแลสุขภาพรักษาพยาบาลของพนักงานลดลง	5							
3.4	การประเมินผลกระทบที่ได้รับจากการดำเนินฯ ประเมินจาก								
3.4.1	พนักงานมีความคาดหวังในการเข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง	5							
3.4.2	พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ	5							

ข้อที่	แนวทางการประเมินผลการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ	ค่ากลางของผู้เชี่ยวชาญโดยรวม	ความคิดเห็นของท่านครั้งที่ 2	ความคิดเห็น					หมายเหตุ
				5	4	3	2	1	
3.5	รายงานผลและการเผยแพร่ผลการดำเนินงาน								
3.5.1	จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงาน	5							
3.5.2	จัดประชุมนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อผู้บริหาร/คณะกรรมการอำนวยการ	5							
3.5.3	จัดให้มีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานในรูปแบบต่าง ๆ	5							