



การส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ
กรณีศึกษา โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
Physical Activity Promotion for Employees: A Case Study of
Tha Chang Herbal Medicine Factory, Surat Thani Province

บุณฑริกา คงสวัสดิ์
Buntarika Kongsawas

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Science in Health System Management
Prince of Songkhla University

2566

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



การส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ
กรณีศึกษา โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
Physical Activity Promotion for Employees: A Case Study of
Tha Chang Herbal Medicine Factory, Surat Thani Province

บุณฑริกา คงสวัสดิ์
Buntarika Kongsawas

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Proposal Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Degree of Master of Science in Health System Management

Prince of Songkhla University

2566

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ การส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ
กรณีศึกษา โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้เขียน นางสาวบุณชฎริกา คงสวัสดิ์

สาขาวิชา การจัดการระบบสุขภาพ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	คณะกรรมการสอบ
..... (ดร.กุลทัต หงส์ขยางกูร)ประธานกรรมการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์เทพ สุธีรัฐดี)
กรรมการ (ดร.กุลทัต หงส์ขยางกูร)
กรรมการ (ดร.เพ็ญ สุขมาก)
กรรมการ (รองศาสตราจารย์ ดร. สมเกียรติยศ วรเดช)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เกกิง วงศ์ศิริโชติ)
รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มี
ส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ดร.กุลทัต หงส์ชยางกูร)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ลงชื่อ.....

(นางสาวบุญทริกา คงสวัสดิ์)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นางสาวบุณทริกา คงสวัสดิ์)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	การส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ผู้เขียน	นางสาวบุณยทริกา คงสวัสดิ์
สาขาวิชา	การจัดการระบบสุขภาพ
ปีการศึกษา	2565

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงานและศึกษาแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูล 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง จำนวน 20 คน และการสนทนากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง จำนวน 10 คน ระหว่างเดือน มกราคม - พฤษภาคม 2566 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษา สถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีกิจกรรมทางกายระดับปานกลาง ที่จากการเดินทางสัญจร การทำงาน และการนันทนาการสะสม น้อยกว่า 150 นาที /สัปดาห์ ทำให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอ ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ที่เกี่ยวข้องกับระดับกิจกรรมทางกายของพนักงาน ได้แก่ การขาดความรู้ การมีพฤติกรรมเนือยนิ่ง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ พนักงานส่วนใหญ่เดินทางมาทำงานโดยใช้ยานพาหนะ มีการเดินน้อย บริเวณโรงงานและชุมชนที่พักอาศัยไม่มีพื้นที่ที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย ปัจจัยด้านระบบกลไก ได้แก่ โรงงานไม่มีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ นอกจากนี้ โรงงาน หน่วยงาน หรือชุมชนไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทำให้ขาด กลไกในบูรณาการทำงานร่วมกันในการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานและคนในชุมชน ได้มีการทำกิจกรรมทางกาย

แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่เพียงพอของพนักงาน ได้แก่ ส่งเสริมการให้ความรู้ การสื่อสารประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะท่าทางการทำงานที่ถูกต้องตามการยศาสตร์ การมีนโยบายหรือข้อตกลงร่วมกันในการเพิ่มกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยให้แต่ละบุคคล มีแผนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเอง ควรสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อเพิ่มการมี กิจกรรมทางกายที่สอดคล้องกับลักษณะงาน การรณรงค์ให้ลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง การวางแผน งบประมาณและการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มกิจกรรมทางกายที่เพียงพอให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง การสร้างกลไกความร่วมมือกับของชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการมีกิจกรรมทางกาย

ทั้งในที่ทำงานและในชุมชน และควรมีระบบติดตามประเมินผลที่สามารถวัดผลการเพิ่มกิจกรรมทางกายของพนักงานได้

ข้อเสนอแนะต่อ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องรวมถึงพนักงาน ควรให้ความสำคัญในการแก้ไข ปัญหาการมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอ โดยมีนโยบาย แผน โครงการ กิจกรรม เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เหมาะสมและเพียงพอต่อไป

คำสำคัญ : กิจกรรมทางกาย, กิจกรรมทางกายที่เพียงพอของวัยทำงาน, แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงาน

Thesis Title Physical Activity Promotion-for Employees :
A Case Study of Tha Chang Herbal Medicine Factory,
Surat Thani Province.

Author Ms. Buntarika Kongsawas

Major Program Health System Management

Academic year 2022

Abstract

This qualitative research study aim to study the situation of physical activity of employees and to study ways to encourage physical activity of employees in the workplace which use a case study of Tha Chang Herbal Medicine Factory, Tha Chang District, Surat Thani Province. Qualitative data was collected by interviewing two groups of informants, 20 employees of Tha Chang herbal medicine factory and 10 steak-holders in the Tha Chang herbal medicine factory during January - May 2023. Data were analyzed by content analysis.

Results of the study, the situation of physical activity of employees found that most employees had moderate physical activity from Commute, work and recreation accumulated less than 150 minutes / week. These physical situations were causing employees to have insufficient physical activity. Individual factors Related to the level of physical activity of employees including lack of knowledge and sedentary behavior. Environmental factors include most employees going to work by using vehicles. They have little walking. The factories and residential communities do not have spaces conducive to physical activity. Mechanism factors for example, the factory does not have a policy to support and promote sufficient physical activity. There is budget constraint. In addition, the factory, department, or community do not interact together. Resulting in a lack of mechanisms to integrate and work together in supporting and promoting to make employees and people in the community have participated in physical activities.

Guidelines for promoting adequate physical activity of employees include promoting knowledge, communication, public relations related to ergonomically correct working postures, having a policy or agreement to increase activities to change behavior. By giving each person a plan to change their own behavior. Workplace environments should be created to increase physical activity consistent with the nature of the job. Campaign to reduce sedentary behavior, budget planning, and incentives to continually increase employees' adequate physical activity. Creation of cooperation mechanisms with the community, various agencies to support physical activity both at work and in the community. And there should be a monitoring and evaluation system that can measure the results of increasing physical activity of employees.

Suggestions for executives, stake-holders, and employees emphasis should be placed on solving the problem of insufficient physical activity by having a policy, plan, project, activity to encourage employees to have appropriate and adequate physical activity.

Keywords: Physical activity, adequate Physical activity of working age, Guidelines for promoting physical activity of employees

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความอนุเคราะห์ และการได้รับความช่วยเหลือ สนับสนุนอย่างดียิ่งจาก ดร.กุลทัต หงส์ชยางกูร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางที่ถูกต้อง อันเป็นประโยชน์ต่อการจุดประกายความคิด คอยให้คำปรึกษาและให้กำลังใจ รวมถึงให้โอกาสให้คำแนะนำในการปรับปรุงข้อบกพร่องทุกขั้นตอนของการทำวิทยานิพนธ์ มาโดยตลอด ผู้วิจัยซาบซึ้งในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์เทพ สุธีรุฒิ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.เพ็ญ สุขมาก และรองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติยศ วรเดช กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณา สละเวลาและกรุณาให้ข้อเสนอแนะแนวคิดต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ที่ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ มีความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจากโรงงานผลิตยาสมุนไพรร่ำทาง โรงพยาบาล ร่ำทาง และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานีทุกท่านที่เสียสละเวลา ให้ความอนุเคราะห์ และความร่วมมือในการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ บุคลากรจากสถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทุกท่าน ที่ให้ความเมตตากรุณาอำนวยความสะดวกในเรื่องการเรียนการทำวิทยานิพนธ์และเรื่องอื่น ๆ ที่ทำให้ผู้วิจัยปฏิบัติได้ถูกต้อง และสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ครอบครัวและกัลยาณมิตรทุกท่านที่เป็นแรงบันดาลใจ ให้การสนับสนุน ในทุกด้าน ทำให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการเรียนจนประสบผลสำเร็จ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่ง ว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจ

นางสาวบุญทริกา คงสวัสดิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
Abstract.....	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(9)
สารบัญ.....	(10)
รายการตาราง.....	(12)
รายการภาพ.....	(13)
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	2
คำถามการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	5
บริษัทโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง	5
ลักษณะการทำงานของพนักงานในโรงงาน.....	7
รูปแบบกิจกรรมทางกายของพนักงานโรงงาน.....	9
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมกิจกรรมทางกายในพนักงานโรงงาน.....	18
สรุปการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
รูปแบบการวิจัย.....	25
ประชากรและผู้ให้ข้อมูล.....	25
พื้นที่ศึกษา.....	26
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	26
การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ.....	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
ความน่าเชื่อถือของข้อมูล.....	30

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	30
การพิทักษ์สิทธิ์และจริยธรรมการวิจัย.....	31
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	32
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล.....	32
ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์กลุ่ม (group interview).....	36
1. สถานการณ์การมีกิจกรรมทางของพนักงานในสถานประกอบการ.....	36
โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายของพนักงาน.....	40
ในสถานประกอบการโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉางจังหวัดสุราษฎร์ธานี	
3. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สภาพแวดล้อม และระบบกลไก.....	48
ที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ.....	
ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาจากการสนทนากลุ่ม (focus group).....	52
1. แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่เพียงพอให้กับพนักงาน.....	52
ในสถานประกอบการโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉางจังหวัดสุราษฎร์ธานี	
บทที่ 5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	57
สรุปและอภิปรายผลการวิจัย.....	57
ข้อเสนอแนะ.....	60
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก.....	66
ภาคผนวก ก พิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล.....	67
ภาคผนวก ข หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย.....	68
ภาคผนวก ค เครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ.....	69
โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง.....	
ภาคผนวก ง เครื่องมือในการเก็บข้อมูลสำหรับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง.....	73
โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง.....	
ประวัติผู้เขียน.....	74

รายการตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มพนักงานในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง.....	33
ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง.....	35
ตารางที่ 3 สถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ..... โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	39
ตารางที่ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ..... โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.....	44
ตารางที่ 5 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สภาพแวดล้อม และระบบกลไก..... ที่เอื้อให้พนักงานในสถานประกอบการ โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง..... มีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ.....	50
ตารางที่ 6 แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่เพียงพอให้กับพนักงาน..... ในสถานประกอบการโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี	55

รายการภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework).....	4
ภาพที่ 2 แผนผังอาคารโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง.....	5
ภาพที่ 3 กิจกรรมทางกายในชีวิตประจำวัน.....	10
ภาพที่ 4 ตัวอย่างกิจกรรมทางกายในสถานที่ทำงาน.....	15

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีประชากรวัยทำงาน (อายุ 18 - 59 ปี) จำนวน 42.78 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 64.74 ของประชากรทั้งหมด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2565) ประชากรวัยทำงานจึงเป็นกำลังสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นประชากรวัยนี้จึงควรมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์แข็งแรงเพื่อเป็นแรงงานหลักให้กับประเทศ แต่ในปัจจุบันการดำเนินชีวิต ประชากรวัยทำงานที่ต้องใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในที่ทำงานต้องทำงานแข่งขันทันทีกับเวลาและผลผลิตของงานที่จะนำมาซึ่งรายได้ของตนเองและครอบครัว ส่งผลให้คนกลุ่มนี้ขาดการเอาใจใส่ตนเองเท่าที่ควรจากข้อมูลพบว่า วัยทำงานมีปัญหาสุขภาพจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง หรือ (NCDs) เช่น โรคเบาหวาน โรคหัวใจและหลอดเลือด ความดันโลหิตสูง มะเร็งและโรคอ้วนที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากการมีกิจกรรมทางกายไม่เพียงพอ (วริศ วงศ์พิพิธ และคณะ, 2563)

จากการสำรวจในปี 2561- 2563 พบว่า วัยทำงานมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอ ร้อยละ 23.68, 25.44 และ 43.12 ตามลำดับ (ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ด้านกิจกรรมทางกายประเทศไทย, 2563) จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่าสถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอของวัยทำงานมีแนวโน้มที่สูงขึ้น เนื่องจากประชากรวัยนี้จะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในที่ทำงาน ทำให้พฤติกรรมของคนทำงานเปลี่ยนแปลงไปตามลักษณะการทำงานที่มีการออกแรงและเคลื่อนไหวร่างกายน้อยลง เช่น นั่งทำงาน หรือยืนทำงาน ในลักษณะท่าทางซ้ำ ๆ ไม่มีการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเป็นระยะเวลานาน ๆ มีการใช้กล้ามเนื้อมัดเดิมอยู่ตลอดเวลา รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ทำให้กลุ่มคนทำงานมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอ และมีพฤติกรรมเนือยนิ่งมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของคนทำงาน เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการเจ็บป่วย ประสิทธิภาพการทำงานลดลงต้องหยุดงานขาดรายได้ และสูญเสียค่าใช้จ่ายสวัสดิการและค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงานเพิ่มมากขึ้นโดยไม่จำเป็นอีกด้วย

การส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่เพียงพอในกลุ่มวัยทำงานจึงถือเป็นเรื่องสำคัญ โดยวัยนี้ควรมีกิจกรรมทางกายอยู่ในระดับปานกลาง อย่างน้อย 150 นาทีต่อสัปดาห์ หรือออกสะสมเป็นระยะเวลาอย่างน้อยวันละ 30 นาที หรืออย่างน้อย 5 วัน ต่อสัปดาห์ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2561) ได้แก่ การทำงาน เช่น การทำงานที่เป็นอาชีพ การทำงานบ้าน เป็นต้น 2) การเดินทาง เช่น การเดินหรือการขี่จักรยาน เป็นต้น และ 3) การนันทนาการ เช่น การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย เป็นต้น การทำกิจกรรมทางกายอย่างต่อเนื่องและเพียงพอจะส่งผลให้มีสุขภาพ

ร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ จากงานวิจัยพบว่า การเพิ่มการออกกำลังกายในพนักงานทำให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีและลดความเสี่ยงจากการเกิด โรคเรื้อรัง ซึ่งพนักงานที่มีกิจกรรมทางกายจะมีต้นทุนการรักษาพยาบาลที่ต่ำกว่า ลาป่วยไม่มาก และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น (Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health, n.d.อ้างถึงใน กุลทัต หงส์ชยางกูร และคณะ, 2561)

จากการทบทวนวรรณกรรมการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกิจกรรมทางกายของวัยทำงาน พบว่า การรับรู้ประโยชน์ของกิจกรรมทางกายมีโอกาสมากขึ้นที่มีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ 1.88 เท่าของคนที่ยังไม่รับรู้ (มณฑิร ทองนพคุณ และคณะ, 2562) จากการศึกษาปัจจัยต่อการมีกิจกรรมทางกายของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไทย พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมส่วนมากยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมทางกายไม่เพียงพอและมีการเคลื่อนไหวค่อนข้างน้อยเนื่องจากในแต่ละวันพนักงานมีลักษณะการทำงานในท่าเดิม ๆ เป็นระยะเวลานาน ซึ่งจะส่งผลเสียต่อบุคลิกภาพในระยะยาว และการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพลดลง (นันทวัน เทียนแก้ว และคณะ, 2562) จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่าที่ผ่านมาการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรม การมีกิจกรรมทางกายของพนักงานในโรงงาน พบว่า ผลการวิจัยส่วนใหญ่ของพนักงานมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอจากปัจจัยต่าง ๆ แต่เนื่องจากกลุ่มวัยทำงานมีความหลากหลายของอาชีพรวมถึงบริบทของการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะกลุ่มวัยทำงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานประกอบการโรงงานที่ต้องทำงานแข่งกับเวลา และผลผลิตของงาน จึงถือว่าเป็นกลุ่มอาชีพที่ควรได้รับการส่งเสริมในเรื่องสุขภาพอย่างจริงจัง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายและแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางการพัฒนาต่อยอดให้เกิดการส่งเสริมกิจกรรมทางกายในองค์กร หรือสถานประกอบการอื่น ๆ เกิดการส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำถามการวิจัย

1. สถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นอย่างไร

2. แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการกรณีศึกษา โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานีเป็นอย่างไร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เพื่อศึกษาสถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายและศึกษาแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง พื้นที่ศึกษา โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งทำการศึกษาและเก็บข้อมูลในช่วงเวลาเดือน มกราคม 2566 - พฤษภาคม 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาต่อยอดให้เกิดรูปแบบการส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้แก่บุคลากรและพนักงานในองค์กร หรือสถานประกอบการอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรและพนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอและมีสุขภาพดีขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานลดภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลจากการเจ็บป่วย และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืน

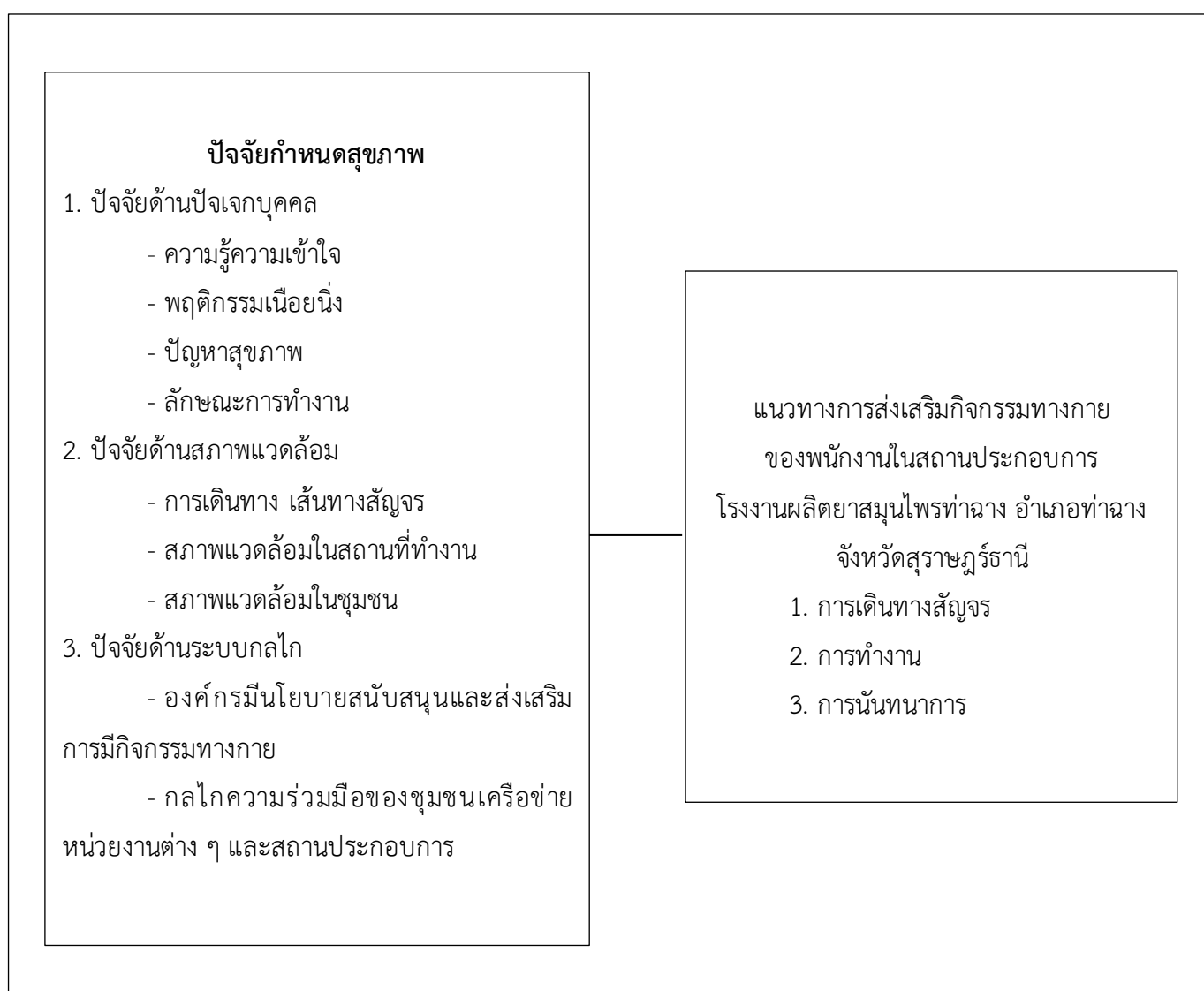
นิยามศัพท์เฉพาะ

กิจกรรมทางกาย หมายถึง การเคลื่อนไหวหรือการออกแรงของร่างกายในอิริยาบถต่างๆ ทำให้เกิดการเผาผลาญพลังงานจากการทำงานต่างๆ ในชีวิตประจำวันไม่ว่าจะเป็นการทำงาน และการนันทนาการ กิจกรรมทางกายแบ่งได้ 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับเบา คือ การเคลื่อนไหวร่างกายเพียงเล็กน้อยไม่ทำให้รู้สึกเหนื่อย ได้แก่ การยืน การทำงานบ้านเล็ก ๆ น้อย ๆ การเดินระยะทางสั้นๆ 2) ระดับปานกลาง คือ การเคลื่อนไหวร่างกายหรือการออกแรงมากขึ้นที่ทำให้รู้สึกเหนื่อยในระดับปานกลาง ซึ่งขณะทำกิจกรรมสามารถพูดเป็นประโยคได้ รู้สึกหัวใจเต้นเร็วขึ้น เช่น การเดินเร็ว การวิ่ง การปั่นจักรยาน 3) ระดับหนัก คือ การเคลื่อนไหวร่างกายที่ออกแรงมากทำให้รู้สึกเหนื่อยมากจากการทำกิจกรรมซ้ำๆ อย่างต่อเนื่อง มีการใช้กล้ามเนื้อมัดใหญ่ เช่น การวิ่งเร็ว การเดินขึ้น - ลงบันได การออกกำลังกาย การเล่นกีฬาขณะทำกิจกรรมจะไม่สามารถพูดเป็นประโยคได้

กิจกรรมทางกายที่เพียงพอของวัยทำงาน หมายถึง การเคลื่อนไหวร่างกายโดยเน้นกล้ามเนื้อมัดใหญ่ เช่น ขา สะโพก หลัง ไหล่ ต้นแขน เป็นต้น โดยการใช้พลังงานของร่างกายในอิริยาบถต่างๆ ที่ทำให้รู้สึกเหนื่อยในระดับปานกลาง โดยทำอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ที่เกิดจากการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ได้แก่ การเดินทางสัญจร การทำงาน และการนันทนาการ อย่างน้อย 150 นาทีต่อสัปดาห์ หรือออกสะสมเป็นระยะเวลาอย่างน้อยวันละ 30 นาที อย่างน้อย 5 วันต่อสัปดาห์

แนวทางการส่งเสริมกรรมทงกายของพนักงาน หมายถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันการมีกิจกรรมทงกายของพนักงานในสถานประกอบการโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการระดมความคิดจากผู้บริหาร และหัวหน้ากลุ่มงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันแสดงความคิดเห็นหาแนวทางและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อให้ได้แนวทางการส่งเสริมกรรมทงกายที่เพียงพอและเหมาะสมกับบริบทของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่การศึกษาพัฒนาต่อยอดให้เกิดเป็นรูปแบบการส่งเสริมกิจกรรมทงกายของพนักงานที่สามารถปฏิบัติได้จริงต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาศึกษาสถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงาน และศึกษาแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. บริบทโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง

โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง ตั้งอยู่ 431 หมู่ 1 ตำบลท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นโรงงานผลิตยาสมุนไพรและผลิตภัณฑ์สุขภาพจากสมุนไพร เพื่อสนับสนุนให้กับเครือข่ายบริการสุขภาพในจังหวัดสุราษฎร์ธานีและเขตสุขภาพที่ 11 โดยเริ่มดำเนินงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2543 ในปี พ.ศ. 2551 เริ่มเข้าสู่โครงการนำร่องการผลิตยาสมุนไพรตามมาตรฐาน GMP 7 แห่งทั่วประเทศ โดยได้รับเงินสนับสนุนจากกองทุนภูมิปัญญาการแพทย์แผนไทย กรมพัฒนาการแพทย์ แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ผ่านมาตรฐาน GMP ในปี พ.ศ. 2557 และผ่านมาตรฐาน WHO-GMP ในปี พ.ศ. 2562 ได้รับใบอนุญาตผลิตยาที่มีส่วนผสมของกัญชา ปี พ.ศ. 2563 ปัจจุบันมีการผลิตยาสมุนไพรใช้ภายใน ยาใช้ภายนอก และสารสกัดจากสมุนไพร จำนวน 45 รายการ ได้แก่ ยาแคปซูล จำนวน 31 รายการ, ยาชาซง จำนวน 5 รายการ, ยาผง จำนวน 1 รายการ, ยาอม จำนวน 1 รายการ และตำรับยาที่มีส่วนผสมของสารสกัดกัญชา จำนวน 4 รายการ โดยโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉางมีสิ่งปลูกสร้างสำหรับการดำเนินกระบวนการผลิต ได้แก่ โรงตากสมุนไพรจำนวน 1 หลัง และมีอาคารสำหรับการผลิต จำนวน 4 หลัง ประกอบด้วย อาคารสารสกัด, อาคารผลิตยาสมุนไพร, อาคารแปรรูปวัตถุดิบ และอาคารเก็บวัตถุดิบ



ภาพที่ 2 แผนผังอาคารโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง

1.1 กำลังการผลิต (capacity) ของโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง ปัจจุบันมีความสามารถในการผลิตโดยคิดคำนวณจากประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและ เวลาที่ใช้ในการผลิตต่อเดือน (ประมาณ 20 วันทำการ) ซึ่งสามารถแบ่งตามชนิดของยาสมุนไพร ได้ดังนี้

1) การผลิตยาใช้ภายใน ได้แก่

- ยาแคปซูล ขนาดบรรจุ 60 แคปซูล ปริมาณการผลิต 12,500 ขวด/เดือน
- ยาแคปซูล ขนาดบรรจุ 500 แคปซูล ปริมาณการผลิต 12,500 ขวด/เดือน
- ยาแคปซูล ขนาดบรรจุ 10x10 แคปซูล ปริมาณการผลิต 3,200 กล่อง/เดือน
- ยาผง ปริมาณการผลิต 6,000 ซอง/เดือน
- ชาชง ปริมาณการผลิต 6,000 ซอง/เดือน
- ยาอม ปริมาณการผลิต 12,000 ซอง/เดือน

2) การผลิตยาใช้ภายนอก ได้แก่

- ยาหม่องไพล ขนาด 20 กรัม ปริมาณการผลิต 6,600 ขวด/เดือน
- ยาหม่องไพล ขนาด 60 กรัม ปริมาณการผลิต 5,700 ขวด/เดือน
- ยาหม่องพญายอ ขนาด 20 กรัม ปริมาณการผลิต 6,600 ขวด/เดือน
- ยาหม่องพญายอ ขนาด 60 กรัม ปริมาณการผลิต 5,700 ขวด/เดือน
- น้ำมันไพล ขนาด 30 มิลลิลิตร ปริมาณการผลิต 6,000 ขวด/เดือน
- ลูกประคบ สูตร 1 ขนาด 200 กรัม ปริมาณการผลิต 1,600 ลูก/เดือน
- ลูกประคบ สูตร 2 ขนาด 200 กรัม ปริมาณการผลิต 1,600 ลูก/เดือน
- สเปรย์ยูคาลิปตัส ขนาด 120 มิลลิลิตร ปริมาณการผลิต 1,600 ขวด/เดือน
- โลชั่นขมิ้นชันสูตรน้ำมันมะพร้าว ขนาด 300 มิลลิลิตร ปริมาณการผลิต 1,200 ขวด/เดือน
- เกลือขัดผิว ขนาด 500 กรัม ปริมาณการผลิต 500 กระปุก/เดือน
- ยาตมสมุนไพร ขนาด 2 มิลลิลิตร ปริมาณการผลิต 1,000 หลอด/เดือน
- ยาสระผมทองพันชั่ง ขนาด 250 มิลลิลิตร ปริมาณการผลิต 1,000 ขวด/เดือน

1.2 ลักษณะขั้นตอนการทำงานของโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง โดยแบ่งตามประเภทของการทำงานของพนักงาน ดังนี้

1) พนักงานที่ทำงานในสำนักงาน มีลักษณะขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารและงานวิชาการต่าง ๆ ได้แก่ จัดทำเอกสาร หนังสือราชการทุกประเภท งานด้านบุคลากร การติดต่อสื่อสารประสานงาน การจัดประชุม มีลักษณะการทำงานที่เน้นการใช้ทักษะ ความรู้และความชำนาญ มักจะมีท่าทางการทำงานที่ต้องนั่งทำงานหน้าคอมพิวเตอร์เป็นเวลานาน ๆ

2) พนักงานที่ทำงานในกระบวนการผลิต มีลักษณะการทำงานที่อาศัยความชำนาญในการปฏิบัติงานและใช้ร่างกายเป็นหลัก โดยมีท่าทางการทำงานในท่าทางเดิมซ้ำ ๆ เป็นเวลานาน ซึ่งท่าทางการทำงานก็จะแตกต่างกันไปตามขั้นตอนของการทำงาน ดังนี้

(1) ขั้นตอนการจัดการวัตถุดิบ

- การจัดเก็บวัตถุดิบสมุนไพรสด การคัด ล้าง หั่น ตาก อบแห้ง
- การจัดเก็บวัตถุดิบสมุนไพรแห้ง การคัด ล้าง ย่อยขนาด อบแห้ง
- การบรรจุเพื่อการจัดเก็บสมุนไพร
- การควบคุมคุณภาพวัตถุดิบ
- การแปรรูปวัตถุดิบ การย่อยขนาด อบ บด ร้อน บรรจุ

(2) ขั้นตอนการผลิตยา

- การเตรียมความพร้อมก่อนผลิต สถานที่ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ กำหนดเลข Lot No.

- การบรรจุผงยาใส่แคปซูล
- ชัดเม็ดยาโดยเครื่องขัดเงาแคปซูล
- Q.C. In Process หาค่าเบี่ยงเบนเฉลี่ยของแคปซูลยา ตรวจสอบ

ลักษณะทางกายภาพของยาแคปซูล

- การนับเม็ดยาบรรจุลงขวดปิดฉลาก เป่าซีลด้วยเครื่องเป่าลมร้อน
- Q.C. Out Process ตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ยาสำเร็จรูป

ศึกษาความคงสภาพ

จากลักษณะขั้นตอนในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าทางที่กล่าวมาในข้างต้น จะเห็นได้ว่าลักษณะการทำงานส่วนใหญ่จึงเป็นการทำงานซ้ำ ๆ ที่ต้องนั่ง หรือยืนอยู่กับที่ในท่าเดิม ๆ เป็นเวลานาน ๆ หรือเป็นการใช้อวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งซ้ำ ๆ เช่น การนั่งทำเอกสาร การคัด ล้าง หั่น และยกวัตถุดิบ การบรรจุยา เป็นต้น ทำให้การทำงานในลักษณะดังกล่าวขาดการเคลื่อนไหวร่างกายที่เป็น การเคลื่อนไหวทุกส่วนของร่างกาย จึงทำให้พนักงานมีการเคลื่อนไหวร่างกายที่น้อยเกิดเป็นพฤติกรรมเนือยนิ่งที่เพิ่มขึ้น อาจทำให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอ เป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาสุขภาพต่าง ๆ ตามมาอีกมากมาย

2. ลักษณะการทำงานของพนักงานโรงงาน

โดยแบ่งประเภทของพนักงานโรงงานออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ตามลักษณะของการทำงาน ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในสำนักงาน และพนักงานที่ทำงานในกระบวนการผลิต โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความหมายของพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน และพนักงานที่ทำงานในกระบวนการผลิต

ศาสตราจารย์ (2556) กล่าวว่า พนักงานที่ทำงานในสำนักงาน หมายถึง พนักงานประจำที่มีลักษณะการทำงานที่เน้นการใช้ความคิดตรรกะตรง มีการทำงานร่วมกับผู้คน เอกสารวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการตลาด ฝ่ายต่างประเทศ เป็นต้น ส่วนพนักงานที่ทำงานในสายการผลิต หมายถึง พนักงานสายโรงงาน มีลักษณะการทำงานที่เน้นการใช้ทักษะและความชำนาญ ได้แก่ งานระดับปฏิบัติการในโรงงาน มักทำงานเกี่ยวข้องกับ วัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์ เครื่องจักรกล รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในโรงงาน เช่น ฝ่ายผลิตสินค้า ฝ่ายขึ้นรูปสินค้า เป็นต้น

ศิริวรรณ สมนึก (2547) กล่าวถึง พนักงานที่ทำงานในสำนักงาน หมายถึง กลุ่มคนงานที่อาศัยความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ทำงานในสำนักงาน และมักจะเป็นพวกที่ใช้แรงงาน แรงงานกายน้อยกว่าการใช้แรงงานสมอง เช่น คนทำงานที่เกี่ยวข้องกับบัญชี วิศวกรรม สถาปัตยกรรม งานเขียน การเงิน ราชการ เป็นต้น และพนักงานที่ทำงานในสายการผลิต หมายถึง กลุ่มคนที่อาศัยความชำนาญในการทำงาน โดยมักเป็นผู้ใช้แรงกายมีการทำงานใช้ความรู้และทักษะอย่างง่าย เช่น แยกหาม ทอผ้า เป็นต้น

ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (2548) ให้ความหมายพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน ไว้ว่า เป็นคนทำงานที่มักมีการทำงานอยู่ในสำนักงาน สภาพการทำงานค่อนข้างดี สมาชิกในที่ทำงาน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูง รายได้สูง ภาษาที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารกันมักจะเป็นภาษาที่เป็นทางการ สุภาพ ส่วนพนักงานที่ทำงานในสายการผลิต คือ กลุ่มที่ใช้แรงงานกายมากกว่าแรงงานสมอง การศึกษาไม่สูง ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีนัก ชุดแต่งกายเปราะอะเปื้อนมาก เช่น คนงานในโรงงาน คนงานแยกหาม เป็นต้น

สรุป พนักงานที่ทำงานในสำนักงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยเน้นการใช้ความคิด มีการทำงานเกี่ยวข้องกับผู้คน ข้อมูลเอกสารรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน ส่วนพนักงานที่ทำงานในกระบวนการผลิตเป็นผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุดิบผลิตภัณฑ์ โดยใช้แรงกายในการทำงานเป็นหลัก

2.2. ลักษณะการทำงานของพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน และพนักงานที่ทำงานในกระบวนการผลิต มีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 พนักงานที่ทำงานในสำนักงานมีลักษณะการทำงาน โดยทั่วไปจะทำงานเกี่ยวข้องกับหน้าที่พื้นฐาน 4 ประการ คือ คือ การผลิต การตลาด การเงิน และการบุคลากร หน้าที่สำคัญของพนักงานที่ทำงานในสำนักงานได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร (Communication) 2) การบันทึกและจัดเก็บข้อมูล (Record) 3) ความปลอดภัยของสินทรัพย์ขององค์กร (Security of assets) ซึ่งจะมีลักษณะในการทำงาน ที่ต้องนั่งทำงานไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงต่อวัน และทำงานอยู่ในอิริยาบถ

เดิม ๆ ซ้ำ ๆ ใช้สายตาเพ่งมองจับจ้องเอกสารหรือจอมคอมพิวเตอร์เป็นเวลานานโดยไม่หยุดพัก ไม่มีการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย เป็นสาเหตุให้เกิด “พฤติกรรมเนือยนิ่ง” และจากการสำรวจ พบว่า พนักงานที่ทำงานในสำนักงานมีการใช้พลังงานต่อวันจากการทำงานประมาณ 600 กิโลแคลอรี จึงถือว่าเป็นอาชีพที่มีกิจกรรมทางกายน้อย (healthandtrend, 2561: ออนไลน์)

2.2.2) พนักงานที่ทำงานในกระบวนการผลิต เป็นพนักงานที่ทำงานในสายการผลิตวัตถุดิบให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่พร้อมในการจัดจำหน่าย ซึ่งผู้ผลิตต้องมีการคาดการณ์ปริมาณของผลิตภัณฑ์ให้เพียงพอกับความต้องการของลูกค้า ไม่มากเกินไปหรือน้อยจนเกินไป รวมถึงการควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์ด้วย โดยมีลักษณะการทำงานที่ต้องยืนทำงานในท่าเดียวเป็นเวลานานหลายชั่วโมง โดยในขณะที่ทำงานพนักงานจะมีท่าทางการทำงานที่ไม่เหมาะสม (awkward working postures) หรือทำงานในท่าเดิมซ้ำ ๆ นาน ๆ มีการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายน้อย เช่น การยืนทำงานตลอดเวลา การก้มหน้าทำงาน การเคลื่อนไหวข้อมือในลักษณะซ้ำ ๆ การยกของหนัก เป็นต้น

3. รูปแบบกิจกรรมทางกายในพนักงานในสถานประกอบการ

3.1 ความหมายกิจกรรมทางกาย

กิจกรรมทางกาย (Physical activity) หมายถึง การเคลื่อนไหวร่างกายในอิริยาบถต่าง ๆ โดยเน้นกล้ามเนื้อขนาดใหญ่ เช่น ขา สะโพก หลัง ไหล่ ต้นแขน เป็นต้น ซึ่งก่อให้เกิดการใช้และเผาผลาญพลังงานอันครอบคลุมการเคลื่อนไหวร่างกายทั้งหมดในชีวิตประจำวัน ได้แก่ กิจกรรมทางกายจากการทำงาน เช่น การทำงานที่เป็นอาชีพ ทั้งที่ก่อให้เกิดหรือไม่เกิดรายได้ การทำงานบ้าน เป็นต้น กิจกรรมทางการเดินทางสัญจร เช่น การเดิน การปั่นจักรยาน กิจกรรมนันทนาการ เช่น การเล่นแข่งกีฬา การออกกำลังกาย หรือการฝึกฝนร่างกาย (Exercise/Exercise training) เป็นต้น กิจกรรมทางกายสามารถแบ่งตามระดับความหนักเบาได้ 3 ระดับ ได้แก่ ระดับเบา (Light Intensity) เช่น การเดินในระยะทางสั้นๆ การยืน การทำงานบ้านเล็ก ๆ น้อย ๆ ระดับปานกลาง (Moderate-intensity) คือ การเคลื่อนไหวร่างกายที่ทำให้รู้สึกเหนื่อยปานกลาง ระหว่างทำกิจกรรมสามารถพูดเป็นประโยคได้ อัตราการเต้นหัวใจเร็วขึ้นอยู่ระหว่าง 120- 150 ครั้ง เช่น การเดินเร็ว การปั่นจักรยาน การวิ่ง เป็นต้น ระดับหนัก (Vigorous-intensity) คือ การเคลื่อนไหวร่างกายที่ทำให้รู้สึกเหนื่อยมาก โดยขณะทำกิจกรรมจะไม่สามารถพูดเป็นประโยคได้ อัตราการเต้นหัวใจอยู่ที่ 150 ครั้งขึ้นไป เช่น การวิ่งเร็ว การว่ายน้ำ การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2561)



ภาพที่ 3 กิจกรรมทางกายในชีวิตประจำวัน

ที่มา: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2561

3.2 ความสำคัญของการมีกิจกรรมทางกาย

การเคลื่อนไหวร่างกาย /กิจกรรมทางกาย อย่างสม่ำเสมอ เป็นองค์ประกอบสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะส่งผลให้มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดี ซึ่งการเคลื่อนไหวร่างกาย/กิจกรรมทางกาย ก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้ ลดอัตราการตายก่อนวัยอันควร ลดอัตราการตายจากโรคหลอดเลือดหัวใจ ลดอัตราการเกิดโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคมะเร็งลำไส้ ช่วยในการควบคุมความดันโลหิตสูงในผู้ที่มีความดันโลหิตสูง ลดความรู้สึกรอคอยและความวิตกกังวล ช่วยควบคุมน้ำหนักตัว ช่วยในการสร้างและรักษาความแข็งแรงของกระดูกกล้ามเนื้อ และข้อ ลดอัตราการลาป่วย และลดอัตราค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล จากการศึกษาเอกสารวิจัย พบว่า การทำกิจกรรมทางกาย (Physical Activity) จะช่วยลดความรุนแรงของการเจ็บปวดเรื้อรังซึ่งประกอบด้วย อาการข้ออักเสบ ปวดหลังและคอ โรคข้อเสื่อม และแก้ไขการทำงานด้านร่างกายให้ดีขึ้นได้ (Geneen LJ et al, 2017) การเพิ่มการออกกำลังกายในพนักงานทำให้ลดความเสี่ยงจากการเกิดโรคเรื้อรัง ลดต้นทุนการรักษาพยาบาลที่ต่ำกว่า การลาป่วยน้อยลง และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น (Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health, n.d. อ้างถึงในกุลทัตหงษ์ชยางกูร, พงศ์เทพ สุธีรัฐดี และญัตติพงศ์ แก้วทอง, 2561)

3.3 การส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกายสำหรับวัยทำงาน

วัยทำงานที่มีอายุ 18-59 ปี ควรมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอในระดับปานกลาง ระยะเวลาสะสมอย่างน้อย 150 นาทีต่อสัปดาห์ หรือวันละ 30 นาที สะสมสัปดาห์ละ 5 วัน หรือการมีกิจกรรมทางกายในระดับหนัก อย่างน้อยสัปดาห์ละ 75 นาที ทำกิจกรรมโดยการเน้น หนักอก ไหล่ ต้นแขน ขา สะโพก หลัง หน้าท้อง (กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2560)

ประชากรวัยทำงาน เป็นประชากรกลุ่มใหญ่ของประเทศ ผลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า ประชากรมีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป ประมาณ 56 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน 38 ล้านคน ส่วนผู้ที่อยู่นอกกำลังแรงงานหรือผู้ที่ไม่พร้อมทำงาน 18 ล้านคน ได้แก่ คนชรา นักเรียน แม่บ้าน ทั้งนี้ผู้มีงานทำ ประกอบด้วยผู้ทำงานในภาคเกษตรกรรมจำนวน 10 ล้านคน และนอกภาคเกษตรกรรมจำนวน 27 ล้านคน จะเห็นได้ว่าอาชีพในประเทศไทยมีความหลากหลาย โดยแต่ละอาชีพมีวิถีชีวิตและลักษณะการเคลื่อนไหวร่างกายที่แตกต่างกันอันต้องได้รับการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่แตกต่างกันตามบริบท ส่วนสถานที่ทำงานหรือสถานประกอบการซึ่งมีการกำหนดขอบเขตที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน เป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตของผู้ใหญ่มากเช่นเดียวกับกรณีที่สถานศึกษามีอิทธิพลต่อเด็ก

ที่ผ่านมาได้มีการส่งเสริมกิจกรรมทางกายเพื่อกระตุ้นให้วัยทำงานได้มีกิจกรรมทางกาย ในสถานที่ทำงานผ่านโครงการสถานที่ทำงานมีความสุข (Happy Workplace) สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน สถานที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพ (CSR in Health) สถานที่ทำงานปลอดภัย ปลอดภัย ปลอดภัย เป็นสุข และการเตรียมพร้อมก่อนเกษียณเป็นต้น ซึ่งได้ดำเนินการโดยอาศัยความสมัครใจของสถานประกอบการ เป็นสำคัญ และเน้นการส่งเสริมสุขภาพในภาพรวม โดยผลการดำเนินการที่ผ่านมา สถานประกอบการเข้าร่วมโครงการองค์กรแห่งความสุข จำนวน 8,000 องค์กร และเข้าร่วมโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน 3,000 องค์กร เป็นต้น พบว่า การส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ ควรได้รับการสนับสนุนและขยายผลอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้เป็นมาตรการสำคัญที่ควรต้องทำ ได้แก่ การปรับสภาพแวดล้อมสถานประกอบการที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายมากขึ้น เช่น ทางเดินระหว่างอาคารมีความร่มรื่นเหมาะกับการเดิน มีป้ายชวนให้ใช้บันได การจัดที่จอดรถให้ไกลจากอาคารมากขึ้น การเพิ่มเวลาพักให้พนักงานได้มีการเคลื่อนไหวร่างกายในอริยาบทอื่น ๆ บ้าง การลุกยืนทำงาน การลุกยืนขณะประชุม สนับสนุนอุปกรณ์ และส่งเสริมการมีกิจกรรมการออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน รวมถึงพัฒนามาตรการต่างๆ ต่อไป

3.4 แนวทางในการดำเนินการส่งเสริมกิจกรรมทางกายการส่งเสริมกิจกรรมทางกายสำหรับ
วัยทำงาน ในสถานประกอบการต้องมีการดำเนินงาน 3 ส่วน ไปพร้อม ๆ กัน คือ

3.4.1 ผู้บริหารหรือฝ่ายบริหารของสถานประกอบการ

3.4.2 ผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน ส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้กับบุคลากร

3.4.3 การปฏิบัติของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมกิจกรรมทางกายใน
สถานประกอบการ

1) ผู้บริหารหรือฝ่ายบริหารของสถานประกอบการ เป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะ
ทำให้มีส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้กับบุคลากรในสถานประกอบการ และทำให้กิจดำเนินไปจนบรรลุ
เป้าหมาย เนื่องจากผู้บริหารหรือฝ่ายบริหารของสถานประกอบการเป็นผู้กำหนด และควบคุมการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหมด และเป็นผู้อนุญาตให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ รวมไปถึง
อนุญาตให้จัดโปรแกรมการส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้กับบุคลากรในสถานประกอบการ โดยมีการ
ดำเนินการดังนี้

1.1) กำหนดนโยบายด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้กับบุคลากรใน
สถานประกอบการ โดยกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบ และ
มีความเข้าใจในนโยบายนั้น ๆ อย่างถูกต้อง

1.2) จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรมทางกายให้กับ
บุคลากรในสถานประกอบการ ได้แก่ สิ่งอำนวยความสะดวกที่กลมกลืนกับการทำงานและการดำเนิน
ชีวิตประจำวัน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของสถานประกอบการเพื่อเอื้อให้เกิดการทำ
กิจกรรมทางกายให้กับบุคลากรเช่น การติดป้าย คำเตือน คำเชิญชวน ควรจัดให้มีทางเดินภายในและ
ภายนอกอาคาร ที่น่าเดินและปลอดภัย ส่งเสริมการทำกิจกรรมทางการในระหว่างพักทำงาน เป็นต้น

1.3) สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรมทางกายอย่างมีแบบแผน ดังนี้

(1) การจัดช่วงเวลาทำงานให้มีช่วงพัก หรือช่วงสำหรับทำกิจกรรม
ทางกาย อย่างน้อยวันละ 30 นาที ซึ่งอาจเป็นช่วงเวลาต่อเนื่องกัน หรือแบ่งเป็นช่วงระยะเวลาสั้น ๆ
ช่วงละอย่างน้อย 10 นาที รวมกันอย่างน้อยวันละ 30 นาที

(2) จัดสถานที่สำหรับการทำกิจกรรมทางกาย ฝ่ายบริหารต้อง
จัดหา และอนุญาตให้ใช้สถานที่ของสถานประกอบการในการทำกิจกรรมทางกายของบุคลากร
โดยพิจารณาการทำกิจกรรมทางกายแบบมีแบบแผน ซึ่งอาจต้องใช้สถานที่นอกเวลาทำงานปกติ เช่น ตอน
เย็นหลังเลิกงาน

(3) จัดหาอุปกรณ์สำหรับการทำกิจกรรมทางกาย เป็นกิจกรรมทาง
กายที่มีหลายลักษณะต้องมีอุปกรณ์ เช่นการเดินแอโรบิก จำเป็นต้องใช้เครื่องเสียงและเพลงประกอบ
ซึ่งฝ่ายบริหารควรจัดหาตามความเหมาะสม

(4) จัดช่องทางติดต่อสื่อสาร เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากร ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ เช่นแผ่นพับ จดหมายข่าว สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น

1.4) ให้การสนับสนุนด้านการเงิน ในบางกรณีการจัดโปรแกรมการส่งเสริมกิจกรรมทางกายสำหรับบุคลากร อาจมีค่าใช้จ่ายที่จำเป็น ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในการจัดทำสื่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ค่าตอบแทนวิทยากรในการจัดกิจกรรม ค่ารางวัลในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมโปรแกรม และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

1.5) กำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานส่งเสริมกิจกรรมทางกาย ให้บุคลากรในสถานประกอบการ ผู้รับผิดชอบในการจัดการดำเนินการส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้กับบุคลากร จะถูกกำหนดให้ชัดเจน ซึ่งอาจมอบหมายฝ่ายบุคคลของสถานประกอบการเป็นผู้รับผิดชอบ ในสถานประกอบการภาคการผลิตผู้รับผิดชอบในการประสานงาน การดำเนินการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของบุคลากรในสถานประกอบการ ควรเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย (จป.) เพราะมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับสวัสดิการและความปลอดภัยของบุคลากรอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามผู้รับผิดชอบในการจัดการและดำเนินงานควรมีลักษณะ ดังนี้

- (1) มีตำแหน่งในฝ่ายบริหารระดับสูงของสถานประกอบการ
- (2) ได้รับการยอมรับในด้านการบริหาร ทั้งด้านความรู้ความสามารถ และการยอมรับนับถือ
- (3) เป็นที่รู้จักและสามารถประสานความร่วมมือกับบุคลากรทุกระดับ
- (4) มีสุขภาพและสมรรถภาพทางกายดี และเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านสุขภาพ เฉพาะพฤติกรรมส่งเสริมกิจกรรมทางกาย

(5) มีลักษณะเป็นมิตรกับคนทั่วไป

สรุป นอกจากผู้รับผิดชอบโดยตรงซึ่งมีคุณลักษณะดังกล่าว อาจจะต้องมีผู้เชี่ยวชาญทางด้านการออกแบบกิจกรรมทางกายรวมอยู่ด้วย ซึ่งฝ่ายบริหารของสถานประกอบการอาจจ้างบุคคลภายนอกเป็นการเฉพาะกิจก็ได้ หรือถ้ามีบุคลากรของสถานประกอบการที่มีความรู้ความสามารถในด้านนี้ควรเชิญให้มาร่วมเป็นทีมงาน จะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น และยังทำให้บุคลากรในสถานประกอบการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากยิ่งขึ้นด้วย

2) ผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน ส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้กับบุคลากร มีหน้าที่ดังนี้

2.1) วางแผนการส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้กับบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทและนโยบายของสถานประกอบการ

2.2) ตรวจสอบระยะเวลาความพร้อมทางด้านแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและความต้องการในการทำกิจกรรมทางกายของบุคลากรในสถานประกอบการ เพื่อใช้เป็นข้อมูลการจัดกลุ่มการเข้าร่วมกิจกรรมทางกายอย่างมีแบบแผน

2.3) ทำการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลข่าวสารด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในระยะความพร้อมทางด้านแรงจูงใจในระยะต่าง ๆ วิธีการประชาสัมพันธ์ที่จะช่วยให้บุคลากรในสถานประกอบการได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำกิจกรรมทางกาย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการกระตุ้นความสนใจและเข้ากิจกรรมนั้นควรเป็น โปสเตอร์ หรือโบว์ชัวร์ที่มีเนื้อหาสาระ และรูปลักษณะที่น่าสนใจ และเกี่ยวข้องกับบุคลากรมากที่สุด

2.4) กำหนดโครงการหรือโปรแกรมกิจทางกาย ให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และควรเป็นกิจกรรมตามความต้องการของบุคลากรส่วนใหญ่

2.5) ดำเนินการตามโครงการหรือโปรแกรมที่กำหนดไว้

2.6) ตรวจสอบและประเมินผลดำเนินงานการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่ได้ดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด

2.7) ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของสถานประกอบการได้มีการทำกิจกรรมทางกายอย่างต่อเนื่องจนเป็นกิจนิสัย ได้แก่ การเสนอให้ฝ่ายบริหารของสถานประกอบการให้การสนับสนุน อุปกรณ์ สถานที่ทำกิจกรรมทางกาย จัดเวลาการทำงานให้มีช่วงพักสำหรับการทำกิจกรรมทางกาย การให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์สำหรับการทำกิจกรรมทางกาย รวมทั้งการวางแผนจัดกิจกรรมการส่งเสริมกิจกรรมทางกายในระยะยาว เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาภายในในช่วงเทศกาล เพื่อให้บุคลากรได้มาร่วมซ้อมกีฬา และเป็นการทำกิจกรรมทางกายไปในตัว

3) การปฏิบัติของบุคลากรในการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมกิจกรรมทางกายในสถานประกอบการ บุคลากรเป็นเป้าหมายสำคัญของการส่งเสริมกิจกรรมทางกายในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นการดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ของตัวบุคลากรโดยตรง คือ การช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพดี ดังนั้นการที่บุคลากรให้ความร่วมมือโดยการเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่จัดขึ้น บุคลากรควรปฏิบัติดังนี้

3.1) ให้ความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ

3.2) ปฏิบัติตัวตามข้อแนะนำในการทำกิจกรรมทางกาย ที่สมกับการดำเนินชีวิตประจำวันให้เพิ่มมากขึ้น เช่น การบริหารโดยการยืดเหยียดกล้ามเนื้อ การเดินมากขึ้นจากที่เคยเดินปกติ การปั่นจักรยานในการเดินทางที่ไม่ไกลมาก การเดินขึ้นบันไดแทนการใช้ลิฟท์ เป็นต้น

3.3) เปิดใจในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำกิจกรรมทางกายที่เป็นประโยชน์ และนำมาปฏิบัติ เพื่อสุขภาพที่ดีของตนเอง

3.4) มีความเชื่อมั่นในตนเองว่า สามารถที่จะทำกิจกรรมทางกายเพื่อการมีสุขภาพที่ดีได้ด้วยตนเอง และรู้จักควบคุมตนเองให้ทำกิจกรรมทางกายตามแผนที่กำหนดไว้ แม้ว่าอาจจะมีปัญหา หรืออุปสรรคเกิดขึ้นในบางครั้ง

3.5) ประเมินและตรวจสอบความก้าวหน้าของการทำกิจกรรมทางกายด้วยตนเองและพยายามปฏิบัติกิจกรรมทางกายอย่างถูกวิธีและเพียงพอ เพื่อการมีสุขภาพที่ดีของตนเอง

3.6) ชักจูงสมาชิกในครอบครัว เพื่อน ๆ ให้มาทำกิจกรรมทางกาย เพื่อการมีสุขภาพที่ดีของทุก ๆ คน (เรณูมาศ มาอ่อน, 2548)

สรุป รูปแบบการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของบุคลากรในสถานประกอบการ เป็นสิ่งที่มีจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีขึ้นได้ สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ผลงานและผลผลิตก็จะดีตามไปด้วย ส่งผลให้สถานประกอบการมีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การดำเนินการส่งเสริมกิจกรรมทางกายจะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก็ต้องอาศัยความร่วมมือ ของทุกฝ่าย ทั้งบุคคลภายนอกที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานครั้งนี้ และรวมไปถึงบุคลากรในสถานประกอบการด้วย โดยทุกฝ่ายมีการร่วมแรงรวมใจกันปฏิบัติตามหน้าที่และบทบาทของตนเองอย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับเอกสารการวิจัยที่พบว่า การเพิ่มการออกกำลังกายในพนักงานช่วยลดความเสี่ยงจากการเกิดโรคเรื้อรัง ลดต้นทุนการรักษาพยาบาลที่ต่ำกว่า การลาป่วยน้อยลง และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น (Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health, n.d. อ้างถึงในกุลทัตหงส์ชยางกูร, พงศ์เทพ สุธีรัฐดี และณัฐติพงษ์ แก้วทอง, 2561)

ตัวอย่าง กิจกรรมในสถานที่ทำงาน



การเดินขึ้นลงบันได



การยืดเหยียด



การเดินรับส่งเอกสาร



การปั่นจักรยาน



การเดินระหว่างอาคาร

ภาพที่ 4 ตัวอย่างกิจกรรมทางกายในสถานที่ทำงาน
ที่มา: กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ กรมอนามัย, 2560

3.6 ท่าทางการทำกิจกรรมทางกายในสถานประกอบการ

ในการดำเนินชีวิตส่วนใหญ่การออกกำลังกายสามารถทำได้ทุกที่แม้ภายในสถานประกอบการเองก็สามารถออกกำลังกายได้เช่นกัน นอกจากจะประหยัดเวลาแล้วยังสามารถทำได้ตลอดเวลาที่ต้องกายอีกด้วย สำหรับท่าทางออกกำลังกายที่ผู้วิจัยจะนำเสนอต่อไปนี้เป็นท่าทางออกกำลังกายภายในสถานประกอบการ (กระทรวงสาธารณสุข, 2548) มีรายละเอียดดังนี้

3.6.1. การบริหารคอ

1) ท่ามอง ซ้าย/ขวา เริ่มจากตามองตรงไปด้านหน้า หมุนคอไปทางมือซ้ายแล้วหมุนกลับ จากนั้นหมุนคอไปทางขวามือแล้วหมุนกลับ ทำสลับซ้าย/ขวา ให้ครบ 4 รอบ

2) ท่ายืดเหยียดคอ เริ่มจากหน้ามองตรงไปด้านหน้า ค่อย ๆ เอียงคอไปทางซ้ายแล้วกลับมาอยู่ในท่าเดิม จากนั้นค่อย ๆ เอียงคอไปทางขวาแล้วกลับมาอยู่ในท่าเดิม ทำสลับซ้าย/ขวา ให้ครบ 4 รอบ

3) ท่าเงยหน้าขึ้น เงยหน้าลง นั่งศีรษะตรง ค่อย ๆ ก้มศีรษะลง แล้วเงยหน้าขึ้น ใช้แขนข้างใดข้างหนึ่งหรือทั้งสองข้าง วางหลังต้นคอเงยหน้าขึ้นให้ศีรษะเอนไปทางด้านหลัง แล้วก้มหน้าลงมาอยู่ในท่าเดิม

3.6.2 การบริหารไหล่

1) ท่าหมุนไหล่ พับไหล่ทั้งสองข้างไปด้านหลังแล้วยกขึ้น จากนั้นหมุนไหล่ไปด้านหน้า แล้วเปลี่ยนเป็นพับไหล่ไปด้านหน้า ยกไหล่ขึ้นจากนั้นหมุนเป็นวงกลม

2) ท่ายืดไหล่ด้วยการดึงข้อศอก วางมือขวาลงบนไหล่ขวาขณะที่ศอกซ้ายยกขึ้นขนานกับพื้น ใช้มือขวาดึงศอกซ้ายเข้าหาตัว จากนั้นกลับไปถ้าเริ่มต้นโดยเปลี่ยนข้างทำสลับขวาซ้าย

3.6.3 การบริหารอกและหลัง

1) ท่าพับไหล่ โดยพับไหล่ไปด้านหน้าให้มากที่สุด แล้วดึงไหล่กลับมาอยู่ในท่าเดิม จากนั้นก็ยืดและดึงออกไปด้านหลัง

2) ท่ายืดเหยียดอกด้วยมือดึงกลับ ยืนตัวตรงให้มือทั้งสองข้างวางตรงบริเวณเอวหรือสะโพก ดึงแขนทั้งสองข้างไปข้างหลัง

3.6.4. การบริหารข้อมือ

1) ท่าหมุนข้อมือ ยกแขนสองข้างขึ้นหมุนข้อมือเข้าหาตัว จากนั้นหมุนข้อมือออกจากตัว

2) ท่ายืดข้อมือด้วยฝ่ามือ ยื่นแขนข้างขวาออกไประดับไหล่ หันฝ่ามือออกจากตัว ใช้มือขวาดึงปลายมือซ้ายเข้าหาตัว พลิกฝ่ามือคว่ำลงแล้วดึงปลายมือซ้ายเข้าหาตัวแล้วปล่อยมือกลับไปอยู่ท่าเดิม เปลี่ยนไปทำอีกข้างแบบเดียวกันตั้งแต่เริ่มต้น

3.6.5 การบริหารเอว

- 1) ท่าหมุนร่างกายส่วนบน ยืนแยกเท้าอเข้า งอแขนขึ้นให้ข้อศอกขนานกับพื้น บิดตัวไปทางขวาแล้วบิดตัวหมุนไปทางซ้าย ทำซ้ำแบบเดิม 4 รอบ
- 2) ท่าเอียงตัวด้านข้าง นั่งบนเก้าอี้วางมือขวาลงที่ต้นขา ยืดแขนซ้ายเหนือศีรษะ แล้วเอียงตัวไปทางขวาแล้วดึงกลับมาอยู่ในท่าเดิม สลับข้างแล้วทำในท่าเดิม

3.6.6. การบริหารหลัง

- 1) ท่ายกเข้าหลังตรง
 - ทำนั่งบนเก้าอี้ มือจับบริเวณขอบเก้าอี้หลังตรงแนบกับพนักเก้าอี้ ยกเข้าขวาและซ้ายขึ้นทำสลับกัน 4 รอบ
 - ทำยืนจับเก้าอี้ ยืนหลังตรงและจับพนักเก้าอี้ยกเข้าขวาขึ้นให้สูงที่สุด ลดขาแล้วเหยียดไปด้านหลัง ทำซ้ำ 8 ครั้ง แล้วเปลี่ยนไปทำอีกข้าง
- 2) ท่ายืดหลังส่วนบนและหลังส่วนล่าง นั่งเก้าอี้เหยียดตัวบนพนักเก้าอี้ ยืดแขนสองข้างเหนือศีรษะ เหยียดไปด้านหลัง จนศีรษะและแผ่นหลังส่วนบน ยืดออกไปจนสุด โดยเท้าทั้งสองข้างติดกับพื้น

3.6.7. การบริหารสะโพกและขา

- 1) ท่าเหยียดเท้า หน้าและหลัง วางมือลงบนโต๊ะหรือเก้าอี้เหยียดขาที่เหยียดตรงไปด้านหน้าและหลัง
- 2) ท่ายืดเหยียดขาไขว้ยืนตัวตรงมือจับขอบโต๊ะหรือพนักเก้าอี้ ใช้มือขวาดึงขาซ้ายขึ้นโดยที่ต้นขาอยู่ในท่าตั้งตรง เปลี่ยนขาเริ่มขึ้นตอนแรกใหม่

3.6.8. การบริหารน่อง

- 1) ท่าปลายเท้าชี้ ขึ้น/ลง ทำยืน จับพนักเก้าอี้หรือขอบโต๊ะ โดยยืนด้วยขาข้างเดียว ยกเท้าอีกข้างขึ้น ขยับปลายเท้าขึ้น/ลง 8 รอบ
- 2) ท่ายืดเหยียดขาหลัง มือจับพนักเก้าอี้หรือขอบโต๊ะด้วยมือเดียวหรือสองมือ ค่อยๆเหยียดขาข้างใดข้างหนึ่งไปด้านหลังโดยให้ปลายเท้าชี้ไปด้านหน้า ดึงขากลับมาอยู่ในท่าเดิมสลับขาแล้วเปลี่ยนไปทำอีกข้าง
- 3) ท่าหมุนข้อเท้า ยืนด้วยใช้มือข้างใดข้างหนึ่งจับพนักเก้าอี้หรือขอบโต๊ะเอาไว้ยกเท้าข้างหนึ่งขึ้นแล้วหมุนข้อเท้า เข้า/ออก เป็น วงกลม 8 รอบ จากนั้นสลับขาแล้วเปลี่ยนไปทำอีกข้างเท่า ๆ กัน

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมกิจกรรมทางกายในพนักงานโรงงาน

4.1 ปัจจัยเอื้อต่อการส่งเสริมกิจกรรมทางกายในพนักงานโรงงาน

4.1.1. ปัจเจกบุคคล

1) ความรู้/การรับรู้/ความเข้าใจ/ทัศนคติ/ เจตคติ การออกกำลังกาย บุคลากรทางด้าน สาธารณสุขรับรู้เกี่ยวกับประโยชน์และคุณค่าในการออกกำลังกาย ส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติในการออกกำลังกายที่ดีขึ้น ทัศนคติเป็นลักษณะภายในของบุคคลและคนที่ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมต่าง ๆ จากการรับรู้โดยกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมซึ่งมีตัวแทนจากสังกัดเป็นผู้ถ่ายทอด ดังนั้นสังคมและวัฒนธรรมขององค์กรและบุคคลในสังคมมักมีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติของบุคคลนั้น เจตคติ และการรับรู้อุปสรรคเกี่ยวกับการออกกำลังกาย มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออกกำลังกายของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ ความรู้การรับรู้ความเข้าใจ/ทัศนคติ ในการออกกำลังกาย จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อข้อมูลข่าวสาร อบรมหรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพราะข้อมูลที่มนุษย์ได้รับและเก็บรวบรวม คือ ข้อมูลที่สนับสนุน และให้คำตอบหรือชี้แจงให้บุคคลเกิดความเข้าใจจากการได้รับข่าวสารเกี่ยวกับการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความรู้และปฏิบัติตนในการออกกำลังกายได้อย่างถูกต้อง โดยการออกกำลังกายที่ทำให้เกิดประสิทธิผล คือ ออกกำลังกาย อย่างน้อยสัปดาห์ละ 3-5 ครั้ง

2) การรับรู้ภาวะสุขภาพ การรับรู้ภาวะสุขภาพอาจมีผลต่อการจัดการตนเอง ในการตัดสินใจ ออกกำลัง กาย เพราะการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีผลต่อ การกระทำ หรือ การปฏิบัติ พฤติกรรมของบุคคล

3) เพศ กระแสสังคมในปัจจุบันเพศหญิงนิยมดูแลเอาใจใส่สุขภาพของตนเอง

4) ช่วงอายุกับพฤติกรรมการออกกำลังกาย พบว่าอายุที่อยู่ในช่วง 40-49 ปี มีพฤติกรรม การออกกำลังกายมากกว่าช่วงอายุอื่นๆ

5) แรงจูงใจรางวัล เพราะต้องการให้สุขภาพดีร่างกายแข็งแรง ต้องการบำบัดหรือควบคุม โรคประจำตัวที่เป็นอยู่ของการสูบบุหรี่ เหล้า เพื่อดูแลใจ คลายเครียด

4.1.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

1) ครอบครัว/เพื่อน/ผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่สุขภาพ สัมพันธภาพและความใกล้ชิดจะเป็นแรงกระตุ้นสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความสนใจในการมีพฤติกรรมการออกกำลังกาย

2) พื้นหรืออุปกรณ์ออกกำลังกาย พบว่า สถานที่ออกกำลังกายที่พบบ่อย 3 อันดับแรก ของคนไทย ได้แก่ บ้าน สนามกีฬาของโรงเรียน และลานวัด ร้อยละ 73.9 14.4 และ 10.4 ตามลำดับ ซึ่งเป็นสถานที่ที่ผู้สนใจออกกำลังกายสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวก ทั้งนี้พบว่า สถานที่สำหรับออกกำลังกาย วัสดุอุปกรณ์กีฬา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออกกำลังกายของบุคลากร ในเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณเท่ากับ .56

สามารถอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรม การออกกำลังกายของบุคลากรได้ร้อยละ 32 (ธนชาติ บุญเต็ม, 2553 อ้างถึงใน กุลทัต หงส์ชยางกูร, พงศ์เทพ สุธีรัฐฉิม และญัตติพงศ์ แก้วทอง. 2561)

3) ผังเมือง ความหนาแน่นของขนส่งสาธารณะ ความหนาแน่นของที่พักรักษาความหนาแน่นของการเชื่อมต่อทางเดินเท้า จำนวนสนามเด็กเล่น จำนวนร้านค้า จำนวนร้านอาหาร จำนวนร้านให้บริการต่างๆ จำนวนสวนสาธารณะ รวมทั้งระยะทางที่ห่างจากสวนสาธารณะต่างๆ ทำให้เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย

4) วันและช่วงเวลาจากการศึกษา พบว่า บุคลากรมีต้องการออกกำลังกายในวันศุกร์มากที่สุด รองลงมาวันเสาร์ วันจันทร์ และวันอาทิตย์ ตามลำดับ โดยมีความต้องการออกกำลังกาย 2-3 วัน/สัปดาห์ มากที่สุด และทุกวัน ในช่วงเย็นเวลา 16.00-17.00 น. มากที่สุด รองลงมา เวลา 17.00-18.00 น. และเวลา 18.00-19.00 น. ตามลำดับ (รัชนิวรรณ มีสวัสดิ์, 2552 อ้างถึงใน กุลทัต หงส์ชยางกูร, พงศ์เทพ สุธีรัฐฉิม และญัตติพงศ์ แก้วทอง, 2561) ซึ่งเอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายของบุคคลที่ทำงาน ในวันจันทร์ถึงศุกร์ เวลา 8.30 น.-16.30 น. เป็นอย่างยิ่ง

5) นโยบายองค์กรหรือกฎระเบียบ รัฐบาลมีนโยบายให้ส่วนราชการต่างๆ จัดกิจกรรม การออกกำลังกายทุกวันพุธ ช่วงเวลา 15.00-16.30 น. โดยให้ถือเป็นช่วงเวลาการออกกำลังกายของข้าราชการ เน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ลดปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลต่อสุขภาพโดย มุ่งเน้นการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ และโภชนาการที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัย การสร้างกลไกในการจัดทำนโยบายสาธารณะที่ให้ความสำคัญกับผลกระทบต่อสุขภาพ รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดการมีสุขภาพที่ดี

6) Event การออกกำลังกาย ปัจจุบันได้รับการนิยมเป็นอย่างมาก เช่น วิ่งการกุศล ปั่นเพื่อสังคม เป็นต้น

4.1.3 ระบบและกลไก

1) ระดับประเทศ

- กองออกกำลังกาย กรมอนามัย
- PARC

2) ระดับองค์กร

- การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
- ชมรม/กลุ่มองค์กร

3) ระดับท้องถิ่น

- ภาครัฐ เช่น อสม. เจ้าหน้าที่สาธารณสุข กระตุ้นสนับสนุนการออกกำลังกาย
- ผู้นำชุมชน

4.2 ปัจจัยอุปสรรคต่อการส่งเสริมกิจกรรมทางกายในพนักงานโรงงาน

4.2.1 ปัจจัยบุคคล

1) ความพอเพียงของรายได้ บุคคลที่มีรายได้ต่ำจะมีพฤติกรรมการออกกำลังกายน้อยกว่า บุคคลที่มีรายได้สูง พบบุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จะมีพฤติกรรมการออกกำลังกายน้อยกว่า บุคลากรที่มีรายได้สูงกว่า 10,000 บาท เพราะว่าผู้ที่มีฐานะดีจะมีโอกาสในการแสวงหาสิ่งที่เป็นประโยชน์ในการดูแลสุขภาพของตนเอง (กันทิกา หลวงทิพย์ และดาริณี สีนวล, 2550)

2) ช่วงอายุกับพฤติกรรมการออกกำลังกาย อายุเป็นปัจจัย พื้นฐานที่บ่งชี้ความแตกต่างทางด้านร่างกาย ความพร้อมและความรู้สึคนึกคิด อายุยังเป็นตัวกำหนด ความสามารถและสมรรถภาพทางร่างกายของบุคคลในช่วงวัยต่างๆ

3) เพศ พบว่า เพศชายมีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ น้อยกว่าเพศหญิง (กันทิกา หลวงทิพย์ และดาริณี สีนวล, 2550)

4) การรับรู้ภาวะสุขภาพ การรับรู้ความสามารถในการออกกำลังกายและการรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเอง มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออกกำลังกายของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้อง กับ ทฤษฎี Self-Efficacy ของแบนดูราที่มีความเชื่อว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองจะมีผลต่อการกระทำหรือการปฏิบัติพฤติกรรมของบุคคล ขณะเดียวกันการรับรู้ภาวะสุขภาพอาจเป็นอุปสรรคต่อการออกกำลังกาย ถ้าบุคคลนั้นๆ มีปัญหาสุขภาพ ไม่สามารถออกกำลังกายหรือทำการเคลื่อนไหวร่างกายได้อย่างปกติ (สุพรรณณี กาวีละ และคณะ, 2556)

4.2.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

1) ครอบครัว/เพื่อน/ผู้บังคับบัญชา/เจ้าหน้าที่สุขภาพ ไม่สนใจและไม่เห็นความสำคัญของการออกกำลังกาย

2) การจัดพื้นที่ พื้นที่ไม่เอื้อต่อกิจกรรมทางกาย ไม่สะดวก ห่างไกล

3) สภาพภูมิอากาศ เช่น ฝนตก แดดร้อน

4) ลักษณะงาน เหตุผลที่บุคคลไม่ออกกำลังกาย 2 ลำดับแรก คือ ไม่มีเวลา และมีภาระงานมาก คิดเป็นร้อยละ 62.86 และ 10.00 ตามลำดับ (รัชดาวรรณ ลิมาชาน. 2549) ทำให้มีขีดจำกัดในการออกกำลังกาย (สุพรรณณี กาวีละ และคณะ, 2556)

5. สรุปการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า พนักงานในสถานประกอบการสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ตามลักษณะของการทำงาน ได้แก่ 1) พนักงานที่ทำงานในสำนักงาน หมายถึง ผู้ที่ทำงานโดยเน้นการใช้ความคิด มีการทำงานเกี่ยวข้องกับผู้คนข้อมูลเอกสารรวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ในสำนักงาน ได้แก่ พนักงานฝ่ายการเงิน ทรัพยากรบุคคล จัดซื้อ จุฬการ วิศวกรรม ส่วนพนักงานที่ทำงานในสายการผลิต เป็นผู้ทำงานเกี่ยวข้องกับวัตถุดิบ ผลิตภัณฑ์ โดยใช้แรงกายในการทำงานเป็นหลัก ได้แก่ พนักงานในไลน์ผลิต ซึ่งพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีลักษณะการทำงานที่มีท่วงท่าที่มีความจำกััด ได้แก่ การนั่งทำงานหน้าคอมพิวเตอร์เกือบตลอดทั้ง ทำทางการทำงานที่พื้นธรรมชาติการออกแรงน้อย มีการใช้อวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่งซ้ำ ๆ เป็นเวลานานมีการเคลื่อนไหวร่างกาย น้อย (ประดิษฐ์ ประทีปะวณิช, 2557) ส่วนพนักงานที่ทำงานในสายการผลิตจะมีลักษณะการทำงานที่ต้องยืนทำงานในท่าเดียวเป็นเวลานานหลายชั่วโมง มีการเคลื่อนไหวร่างกายเฉพาะส่วนที่วัน ซึ่งเป็น การเคลื่อนไหวในท่าเดิมซ้ำ ๆ นาน ๆ เช่น การยืนทำงานตลอดเวลา การก้มหน้าทำงาน การเคลื่อนไหวข้อมือในลักษณะซ้ำ ๆ การยกของหนัก เป็นต้น จากลักษณะการทำงานข้างต้น จะเห็นได้ว่าพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม มีการทำงานในลักษณะของการเคลื่อนไหวอวัยวะเดิมซ้ำ ๆ มีการเคลื่อนไหวอวัยวะต่าง ๆ ของร่างกาย และการออกแรงในการทำงานน้อย ยังส่งผลให้กลุ่มคนทำงานมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอ และมีพฤติกรรมเนือยนิ่งมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยความชุกของพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง จังหวัดสงขลา พบว่า ลูกจ้างมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอ ร้อยละ 53.4 (มาหะมะ กาสอ, ภาสุรี แสงศุภวานิช และพิชญา พรคทองสุข, 2552) จากการศึกษาวิจัยพบว่า กิจกรรมทางกายสามารถช่วยลดพฤติกรรมเนือยนิ่งได้ สอดคล้องกับข้อเสนอแนะการส่งเสริมกิจกรรมทางกายการลดพฤติกรรมเนือยนิ่งสำหรับผู้ใหญ่ (18-59 ปี) ที่กล่าวไว้ว่า การมีกิจกรรมทางกายมีประโยชน์ต่อสุขภาพ เพิ่มศักยภาพในการทำงาน ทำให้ร่างกายแข็งแรง กระฉับกระเฉง และลดพฤติกรรมเนือยนิ่งได้ (กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ กรมอนามัย, 2560) ซึ่งกิจกรรมทางกายที่เหมาะสมสำหรับวันทำงาน คือ กิจกรรมทางกายในระดับปานกลาง โดยมีระยะเวลาสะสมอย่างน้อย 150 นาทีต่อสัปดาห์ หรือมีกิจกรรมทางกายในระดับหนัก 75 นาทีต่อสัปดาห์ โดยเน้นกล้ามเนื้อมัดใหญ่ โดยการส่งเสริมกิจกรรมทางกายในสถานประกอบการ จะสามารถทำได้ก็จำเป็นต้องอาศัยความตระหนัก ในการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน และต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในส่งเสริมและสนับสนุนการมีกิจกรรมทางกายให้แก่พนักงานในสถานประกอบการนั้น

ชูลีพร หีต้อักษร และคณะ (2560) ศึกษาการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการออกกำลังกาย การประยุกต์ทฤษฎีขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พบว่า การประยุกต์ใช้ทฤษฎีขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมช่วยให้บุคคลมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการออกกำลังกายที่ดีขึ้น

โดยผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุขควรเน้นให้ความสำคัญถึงการพิจารณาข้อดีข้อเสีย ของการ ออกกำลังกาย รวมถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้เหมาะสมกับบุคคลนั้นๆ

วงศ์พัทธ์ ชูดำ และคณะ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางสร้างเสริมสุขภาวะในการทำงาน ของผู้หญิงวัยทำงานจังหวัดชายแดนใต้ พบว่า แนวทางสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานในสถาน ของผู้หญิงทำงานประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมทางกาย คือควรจัดสรรอุปกรณ์เครื่องออกกำลังกาย และสถานที่ในการออกกำลังกายและพักผ่อนให้บุคลากร ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ในการให้ ความสำคัญกับสุขอนามัยของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม คือ ควรจัดสวัสดิการพัฒนา บุคลากรให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีโอกาสให้ดูงานต่างจังหวัดเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพื่อการผ่อนคลาย หรือการให้สวัสดิการไปดูงานต่างประเทศ แหล่งของสุขภาวะในที่ทำงาน คือ การประชาสัมพันธ์ ข่าวสารและโอกาสที่สนับสนุนกระตุ้นให้พนักงานได้มีการปฏิบัติในการดำเนินชีวิตเพื่อการมีสุขภาพที่ ดี ให้ความรู้ค่าปรึกษาการพัฒนาบุคลากรด้านจิตใจให้มีสุขภาพกายสุขภาพใจที่ดีทำให้พนักงานมี ความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงาน ความสัมพันธ์ของชุมชนและบริษัท คือ กิจกรรม ความ เชี่ยวชาญ รวมถึงแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความสัมพันธ์ของบริษัทและชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม เช่น การสนับสนุนไฟส่องสว่างในบริเวณพื้นที่สาธารณะในชุมชน

ชลธร เสียงใส และสุจิตรา สุคนธรทรัพย์ (2558) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมี กิจกรรมทางกายของนักศึกษา พบว่า ปัจจัยเอื้อมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการมีกิจกรรม ทางกายอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หากปัจจัยเอื้อเพิ่มการมีกิจกรรมทางกายจะเพิ่ม หากปัจจัยเอื้อลดการมีกิจกรรมทางกายก็จะลดระดับลง เนื่องจากปัจจัยเอื้อ ที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวก และนโยบายที่ส่งผลให้บุคคลสามารถแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ ได้และใช้บริการหรืออุปกรณ์ รวมทั้งสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่ได้อย่างทั่วถึง ได้แก่ สนามกีฬากลางแจ้ง โรงยิมสำหรับออกกำลังกาย และมี ต้นไม้ให้ความร่มรื่นตามทางเดิน ส่งผลต่อการมีกิจกรรมทางกายในระดับมาก ปัจจัยเสริมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรม การปฏิบัติกิจกรรมทางกายในระดับต่ำ แต่ค่าสัมประสิทธิ์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเสริมและพฤติกรรมการมีกิจกรรมทางกายอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .05 หากปัจจัยเสริมเพิ่มการมีกิจกรรมทางกายจะเพิ่ม หากปัจจัยเสริมลดระดับลง การมี กิจกรรมทางกายก็จะลดระดับลงเช่นกัน แรงจูงใจมากการปฏิบัติก็จะมาก หากมีแรงจูงใจน้อย พฤติกรรมการมีกิจกรรมก็จะน้อยเช่นกัน

ภาณุพันธ์ ลาภรัตนทอง (2563) ศึกษารูปแบบการจัดการกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษา ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า ความรู้ ทัศนคติ นโยบาย งบประมาณ บุคลากร สถานที่ อุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก การสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัย ความสัมพันธ์และเครือข่าย มีความสัมพันธ์ต่อการมีพฤติกรรมการมีกิจกรรมทางกาย อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย รูปแบบการจัดการกิจกรรมทางกายของนักศึกษา ประกอบด้วย 4 ประเด็น คือ 1) ด้านความรู้

ทัศนคติ นโยบาย งบประมาณ บุคลากร สิ่งอำนวยความสะดวก ด้านการสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัย เครือข่ายและความสัมพันธ์ 2) ด้านการวางแผน การจัดการ การประเมินผล 3) ผลลัพธ์ นักศึกษามีสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจดีขึ้น และ 4) สิ่งแวดล้อม โดยการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำกิจกรรมทางกาย และการมีส่วนร่วมของบุคลากรกับนักศึกษา

Jason A Bennie et al. (2011) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสังคมกับรายงานการมีกิจกรรมทางกายช่วงสั้น ๆ ด้วยตนเองในระหว่างชั่วโมงการทำงานของพนักงาน พบว่าเพศชายมีการพักทำกิจกรรมทางกายต่อระหว่างการทำงานสั้นกว่าผู้หญิงอย่างมีนัยสำคัญ (2.5 เทียบกับ 2.3 พัก/ชม., $p=0.02$) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความถี่ในการหยุดพักทำกิจกรรมทางกายช่วงสั้น ๆ ในระหว่างชั่วโมงทำงาน ได้แก่ การรับรู้ การไม่มีเวลาพักระหว่างทำงานเพื่อการทำกิจกรรมทางกาย และปัจจัยทางสภาพแวดล้อมส่งผลทำให้พนักงานในสถานประกอบการมีกิจกรรมทางกายเพิ่มขึ้น

สุพรรณณี กาวีละ และคณะ (2556) ศึกษาวิจัยพฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานโรงงานมีพฤติกรรมออกกำลังกายที่ถูกต้องในระดับต่ำร้อยละ 36.9 โดยพบว่าปัจจัยนำ เพศลักษณะงาน รายได้ การรับรู้ความสามารถในการออกกำลังกาย การรับรู้ภาวะสุขภาพของบุคคล ปัจจัยเอื้อ การสนับสนุนจากโรงงานในการจัดเวลาให้มีการออกกำลังกาย อุปกรณ์ สถานที่ออกกำลังกาย ปัจจัยเสริม ได้แก่ สนับสนุนทางสังคม เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และบุคลากรด้านสุขภาพ ผู้บริหารโรงงานควรมีนโยบายเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกาย และการสนับสนุนข้อมูล รวมถึงอุปกรณ์และเวลา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการออกกำลังกายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$)

อรณิชา โพธิ์หมื่นทิพย์ (2563) ทำการศึกษาพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของวัยทำงาน เครือข่ายบริการปฐมภูมิเมืองย่า 4 หัวทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การได้รับข้อมูลและบริการ ($r = .52, p<0.01$) และการรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเอง ($r = .22, p<0.01$) และการรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเอง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยในการดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพ ควรมีการให้ข้อมูลความรู้ในเรื่องของสุขภาพของของแต่ละบุคคล เพื่อส่งผลให้เกิดการรับรู้ภาวะสุขภาพของตนเองและการนำไปปรับใช้ในการดูแลสุขภาพ

นันทวัน เทียนแก้ว และคณะ (2562) ศึกษาปัจจัยทางทฤษฎีการเรียนรู้ต่อการมีกิจกรรมทางกายของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไทย พบว่า ลักษณะงานเป็นการนั่งและยืน ร้อยละ 53.8 และ 27.5 ตามลำดับ มีชั่วโมงการทำงานวันละ 9-12 ชม. จำนวน 6 วันต่อสัปดาห์ ปัจจัยด้านบุคคล พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมทางกายไม่เพียงพอ มีการเคลื่อนไหวร่างกายค่อนข้างน้อย เนื่องจากการทำงานในท่าเดิม ๆ เป็นเวลานานในแต่ละวัน ส่งผลเสียต่อบุคลิกภาพในระยะยาว และผลการปฏิบัติงานไม่ดีขึ้น รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจาก

ครอบครัวในการร่วมกับทำกิจกรรมทางกาย ปัจจัยด้านพฤติกรรม พนักงานขาดกิจกรรมทางกาย ได้แก่ การออกกำลังกาย/การเล่นกีฬาอย่างน้อย 30 นาที มีการออกกำลังกายอย่างน้อย 10 นาที หลังเลิกงาน และมีการทำกิจกรรมทางกายในเวลาพักเที่ยงหรือช่วงพัก เนื่องด้วยลักษณะการทำงานที่ต้องแข่งกับเวลาในการผลิตสินค้าให้ทันตามความต้องการของลูกค้า และการทำงานนอกเวลา (OT) อีกทั้งยังมีวันหยุดเพียงสัปดาห์ละ 1 วัน ทำให้ต้องใช้เวลาในวันหยุดไปกับการทำงานบ้านและพักผ่อน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม สถานประกอบการไม่มี การเดิน หรือการปั่นจักรยานไป-กลับจากที่พักกับที่ทำงาน เนื่องจากสถานประกอบการมีรถรับ-ส่ง และพนักงานมีการใช้ยานพาหนะในการเดินทาง ไม่มีรางวัลพนักงานยอดเยี่ยมด้านการมีกิจกรรมทางกายและด้านสุขภาพประจำปี และไม่มียกย่องชมเชยที่สนับสนุนให้พนักงานมีกิจกรรมทางกาย เนื่องจากสถานประกอบการไม่มีนโยบายทางด้านนี้ และไม่เห็นถึงความสำคัญของกิจกรรมทางกายอย่างลึกซึ้ง ทำให้พนักงานยังขาดปัจจัยดังกล่าว ข้างต้นเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการมีกิจกรรมทางกาย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงานและศึกษาแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตยาสมุนไพรรักษาอาการปวดข้อ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยวิธีการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นแนวคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data) และนำมาวิเคราะห์เขียนสรุปผลในแต่ละประเด็นตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์กลุ่ม (group interview) และสนทนากลุ่ม (focus group) ตามแนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. ประชากรและผู้ให้ข้อมูล

2.1 ประชากร

ประชากร ประกอบด้วย พนักงานที่ปฏิบัติงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานประกอบการโรงงานผลิตยาสมุนไพรรักษาอาการปวดข้อ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.2 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูล คัดเลือกโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงงานผลิตยาสมุนไพรรักษาอาการปวดข้อ จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังต่อไปนี้

2.2.1 ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 คือ พนักงานโรงงานผลิตยาสมุนไพรรักษาอาการปวดข้อ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 20 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1) เป็นผู้ปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ในสถานประกอบการโรงงานผลิตยาสมุนไพรรักษาอาการปวดข้อ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2) อายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปหรือบรรลุนิติภาวะ

3) สามารถสื่อสารภาษาไทยได้เข้าใจ

2.2.3 ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงงานผลิตยาสมุนไพรรักษาอาการปวดข้อ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย ผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าฉาง, หัวหน้ากลุ่มงานด้านบริการปฐมภูมิและองค์กรวม, หัวหน้ากลุ่มงาน

ส่งเสริมสุขภาพ, หัวหน้ากลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย, หัวหน้าโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง และตัวแทนพนักงานโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง จำนวน 10 คน โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1) เป็นผู้บริหารหน่วยงานและหัวหน้ากลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายในการส่งเสริมกิจกรรมทางให้กับพนักงานโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง ในระดับพื้นที่ และระดับจังหวัด

2) สามารถสื่อสารภาษาไทยได้เข้าใจ

3. พื้นที่ศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ศึกษาโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานีในโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data) โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นบนพื้นฐานความรู้จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารต่าง ๆ ประกอบด้วยแบบสอบถาม, แบบสัมภาษณ์กลุ่ม (group interview) และแนวคำถามการสนทนากลุ่ม (focus group) มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 แบบสอบถาม สำหรับผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง รายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปสำหรับพนักงานโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง ประกอบด้วย แบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิด ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา ระดับการศึกษา สถานภาพ ประวัติโรคประจำตัว ประวัติการได้รับอุบัติเหตุทางร่างกายที่มีผลต่อการเคลื่อนไหวอวัยวะในร่างกาย แผนกที่ทำงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน จำนวน 9 ข้อ (ภาคผนวก ค)

4.1.2 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปสำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง ประกอบด้วย แบบสอบถามปลายปิดและแบบสอบถามปลายเปิดประกอบด้วย ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง กลุ่มงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ (ภาคผนวก ง)

4.2 แบบสัมภาษณ์กลุ่ม (group interview) สำหรับพนักงานโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง ลักษณะเป็นแนวคำถามปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้ (ภาคผนวก ค) ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์ในประเด็นการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอในชีวิตประจำวัน

ส่วนที่ 2 แนวคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์ในประเด็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายในชีวิตประจำวัน

ส่วนที่ 3 แนวคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์ในประเด็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ

ส่วนที่ 4 แนวคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์ในประเด็นการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ

ส่วนที่ 5 แนวคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์ในประเด็นการมีระบบกลไกที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ

4.3 แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (Focus group) สำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง ลักษณะเป็นแนวคำถามปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง แบ่งเป็น 3 ส่วน (ภาคผนวก ง) ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมกิจกรรมทางกายที่เพียงพอของพนักงานในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร

ส่วนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อให้พนักงานในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ควรเป็นอย่างไร

ส่วนที่ 3 แนวทางการมีระบบกลไกที่เอื้อให้พนักงานในโรงงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอเพิ่มขึ้น ควรเป็นอย่างไร

4.4. เครื่องมืออุปกรณ์ประกอบในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย เทปบันทึกเสียง สมุดบันทึก และปากกาสำหรับจดบันทึก

5. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

5.1 ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือแบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์จากการศึกษาเนื้อหา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของคำถาม

5.2 กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัย กำหนดวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแนวคำถาม

5.3 นำแนวคำถามในการสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำปรับปรุง แก้ไขข้อให้ครอบคลุมเนื้อหาทั้งหมด

5.4 การปรับปรุงแก้ไขตามข้อแนะนำให้ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์

5.5 นำแนวคำถามในการสัมภาษณ์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content Validity) ความสอดคล้องกันตามเนื้อหาและตรงตามกรอบแนวคิด ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (wording) และให้มีความถูกต้อง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ของการวิจัย จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำให้ถูกต้องอีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์กลุ่ม (group interview) และแนวคำถามการสนทนากลุ่ม (focus group) ที่ผู้วิจัยสร้างร่วมกับการบันทึกเสียงสัมภาษณ์และการจดบันทึก โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

6.1 ขั้นเตรียมการ ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เตรียมตัวด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

6.1.1 ผู้วิจัยค้นหาข้อมูลความรู้ งานวิจัยในประเทศไทยและต่างประเทศ บทความวิชาต่าง ๆ การที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานของพนักงานในโรงงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางกายในพนักงานโรงงาน รูปแบบกิจกรรมทางกายที่เหมาะสมกับพนักงานโรงงาน พร้อมทั้งหาข้อมูลบริบทของโรงงานผลิทยาสมุนไพรรักษาอาการท้องอืด จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำมาวางแผนการดำเนินการวิจัย

6.1.2 ผู้วิจัยศึกษาความรู้เรื่องระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อทำความเข้าใจระเบียบวิธีวิจัยอย่างลึกซึ้ง นำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้องและครอบคลุมให้มากที่สุด

6.1.3 ผู้วิจัยนำโครงร่างวิทยานิพนธ์ที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว เสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรม สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับจริยธรรมในการวิจัย

6.1.4 ผู้วิจัยประสานไปยังสถาบันนโยบายสาธารณะมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี และผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าฉาง เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการเก็บข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขั้นตอนการวิจัย และขออนุญาตเก็บข้อมูล

6.1.5 เตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ ได้แก่ แนวคำถามสำหรับใช้สัมภาษณ์กลุ่ม (group interview) และแนวคำถามการสนทนากลุ่ม (focus group) ที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ อุปกรณ์บันทึกเสียง อุปกรณ์บันทึกภาพ อุปกรณ์จดบันทึก

6.2 ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังต่อไปนี้

6.2.1 ผู้วิจัยเข้าพบและแนะนำตัวกับผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าฉาง หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้าโรงงานผลิทยาสมุนไพรรักษาอาการท้องอืด และพนักงาน เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ของการวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เปิดโอกาสให้ซักถามปัญหาและข้อสงสัยต่าง ๆ การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลในการที่จะเข้าร่วมหรือถอนตัวออกจาก

การวิจัยได้โดยไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ให้ข้อมูลและผู้เกี่ยวข้อง ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์

6.2.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยใช้เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 วิธี คือ การสัมภาษณ์กลุ่ม (group interview) และการสนทนากลุ่ม (focus group) มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

6.2.3 การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่ม (group interview) สำหรับพนักงานโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง จำนวน 20 คน ผู้วิจัยมีการอธิบายความหมายของคำศัพท์เฉพาะให้ผู้ให้ข้อมูลเข้าใจก่อนจะเริ่มการสัมภาษณ์โดยระยะเวลาของการสัมภาษณ์ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและการให้ความร่วมมือในการตอบคำถามในการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูล โดยใช้คำถามปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้างเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลอธิบาย และผู้วิจัยถามต่อเนื่องจากแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ โดยลักษณะการสัมภาษณ์และบรรยากาศในการสัมภาษณ์เป็นการนั่งในระดับเดียวกันทำนั่งแบบสบาย ๆ เป็นกันเอง ผู้ให้ข้อมูลสามารถยกมือตอบคำถามหรือยกมือเพื่อแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ ได้อย่างอิสระ โดยใช้สถานที่ห้องประชุมในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง ผู้วิจัยได้ปรับแนวคำถามที่ใช้สำหรับการสัมภาษณ์ไปด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนครอบคลุมประเด็นตามวัตถุประสงค์และคำถามการวิจัย ในระหว่างการสัมภาษณ์ผู้วิจัยนำสมุดจดบันทึกและดินสอไว้สำหรับจดบันทึกสำคัญด้วย

6.3 การเก็บข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม (focus group) สำหรับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง จำนวน 10 คน ผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมการสนทนา และเริ่มดำเนินการสนทนากลุ่มโดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสรุปวิเคราะห์ผลข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่ม (group interview) มาคืนข้อมูลในการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มช่วยกันระดมความคิด แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในประเด็นตามแนวคำถามการสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์และคำถามการวิจัย การอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม โดยมีการเตรียมความพร้อมของสถานที่และอุปกรณ์ต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์บันทึกเสียง อุปกรณ์บันทึกภาพ ลำดับแนวคำถามการสนทนากลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ จดบันทึกสาระสำคัญสรุปประเด็นและปิดการสนทนา

6.4 ผู้วิจัยขออนุญาตผู้ให้ข้อมูลทุกคนก่อนการบันทึกเสียงสนทนา ในการบันทึกเสียงสนทนาจะทำทุกครั้งเพื่อให้ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์มีความสมบูรณ์ครบถ้วน เพื่อนำไฟล์เสียงจากการสัมภาษณ์มาทำการถอดเทปทุกคำพูด

7. ความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเน้นความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญ เพราะวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพไม่ได้เน้นข้อมูลตัวเลข หรือข้อมูลสถิติมายืนยันผลการศึกษา แต่เป็นการเน้นเนื้อหารายละเอียดต่าง ๆ ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ การจดบันทึก เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูล ดังนี้

7.1 ความเชื่อถือได้ ผู้วิจัยได้สร้างความน่าเชื่อถือ ดังนี้

7.1.1 ผู้วิจัยสร้างสัมพันธภาพ เพื่อสร้างความไว้วางใจในตัวผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยได้เข้าไปสร้างสัมพันธภาพกับผู้ให้ข้อมูลก่อนเก็บข้อมูลจนเกิดความคุ้นเคย พร้อมทั้งอธิบายความสำคัญความเป็นมา วัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเข้าใจไว้วางใจ และยินยอมให้ข้อมูลด้วยความเต็มใจ โดยก่อนการสัมภาษณ์มีการสนทนาเรื่องทั่วไปก่อนเพื่อสร้างความเป็นกันเอง ขจัดอคติของผู้วิจัยในระหว่างสัมภาษณ์ ให้อิสระกับผู้ให้ข้อมูล รับฟังอย่างตั้งใจไม่ขัดจังหวะการพูดของผู้ให้ข้อมูล จัดทำนั่งให้อยู่ในระดับเดียวกัน การจัดสถานที่การสัมภาษณ์ที่เหมาะสม ไม่ตัดสินความถูกต้องของข้อมูลที่ได้และตรวจสอบความเข้าใจในข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลในระหว่างการสัมภาษณ์เป็นระยะ ตรวจสอบความตรงของกราววิเคราะห์ ประเด็นสำคัญที่ถูกต้อง

7.1.2 การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยอย่างมีขั้นตอนที่ชัดเจน ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูล โดยการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างครบถ้วน ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยมีการถอดเทปการสัมภาษณ์แบบคำต่อคำ ตรวจสอบความถูกต้องโดยการฟังเทปซ้ำ ๆ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล

7.1.3 การตรวจสอบข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลต่าง ๆ ที่ใช้ประกอบการวิจัย จะผ่านการตรวจสอบเป็นระยะ ๆ ระหว่างการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลยืนยันความเข้าใจหรืออธิบายในสิ่งที่ผู้วิจัยตีความ

7.2 ความสามารถในการยืนยันข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลดิบจากการรวบรวมเทปบันทึกเสียง การจดบันทึก และมีการนำคำพูดของผู้ให้ข้อมูลประกอบในรายงาน เพื่อยืนยันผล การศึกษาวิจัยว่าเป็นความจริงไม่ได้เกิดจากความลำเอียงของผู้วิจัย และมีกระบวนการตรวจสอบข้อสรุป ข้อความที่สำคัญ ประเด็นสำคัญที่ได้จากการวิเคราะห์ การจัดกลุ่มคำ โดยการนำไปตรวจสอบกับข้อมูลดิบจากการถอดเทปเป็นระยะ

8. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษา และการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลโดยการแจกแจงนับ ความถี่ และวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์กลุ่ม และการสนทนากลุ่ม โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (content analysis) ดังนี้

8.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มและการสนทนากลุ่ม มาถอดเทปแล้ว พิมพ์แบบคำต่อคำอย่างละเอียดพร้อมทั้งใส่รหัสข้อมูลและอ่านบทสนทนาจากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 ทำความเข้าใจข้อมูลทั้งหมดในภาพรวมหลาย ๆ ครั้ง จนเข้าใจ

8.2 ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มคำ ข้อความประโยคสำคัญที่เป็นข้อมูลประเภทเดียวกันที่ตอบ วัตถุประสงค์และคำถามการวิจัย และใส่เลขลำดับบรรทัดไว้เพื่อความสะดวกในการอ้างอิงข้อมูล

8.3 ผู้วิจัยจำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่ม แบ่งประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ โดยสรุป เป็นตาราง ประกอบด้วยประเด็นหลัก ประเด็นย่อย ที่อยู่ภายใต้ความหมายเดียวกัน

8.4 ผู้วิจัยเขียนอธิบายโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นความจริงของผู้ให้ข้อมูล จากการสัมภาษณ์กลุ่มและการสนทนากลุ่มพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง เกี่ยวกับการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย

8.5 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย มาสรุปเนื้อหา เพื่อการสรุปผลการวิจัยตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แล้วจึงเขียนรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อไป

9. การพิทักษ์สิทธิ

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตในการเก็บข้อมูลถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด สุราษฎร์ธานี และผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าฉาง หลังจากนั้นผู้วิจัยเข้าพบผู้ให้ข้อมูลโดยแนะนำ ตนเอง ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษา ขั้นตอน และรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ความสำคัญของการวิจัยพร้อมทั้งขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้แบบฟอร์มการ ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย สอบถามความยินยอมและลงนามพิทักษ์สิทธิเป็นลายลักษณ์อักษรและเปิด โอกาสให้ซักถามข้อสงสัยต่าง ๆ โดยคำนึงถึงการเคารพในบุคคล การให้ประโยชน์ไม่ก่อให้เกิด อันตราย การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล โดยอธิบายให้ผู้ให้ข้อมูลทราบว่าขณะสัมภาษณ์ ขออนุญาต บันทึกเสียง เก็บภาพถ่าย เพื่อความสะดวกและถูกต้องในการบันทึกข้อมูล ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะ นำไปใช้ในการศึกษาซึ่งจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ให้ข้อมูลหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง หลังจากการวิจัย เสร็จสิ้นแล้ว ข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายโดยจะไม่มีนำไปเผยแพร่ต่อ และให้ผู้ให้ข้อมูลลงลายมือ ชื่อหรือประทับลายนิ้วมือหรือยินยอมด้วยวาจาเป็นหลักฐาน และผู้วิจัยแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบว่าผู้ให้ ข้อมูลมีสิทธิในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย และสามารถถอนตัวออกจากกรวิจัยได้ตลอดเวลา ระยะเวลาในการสัมภาษณ์แต่ละครั้งอาจเปลี่ยนแปลงได้ขึ้นอยู่กับความพร้อมของผู้ให้ข้อมูลและความ ครบถ้วนของข้อมูล

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงานและเพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการกรณีศึกษา โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งผลการศึกษาประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉางและกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์กลุ่ม (group interview) พนักงานในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง ประกอบด้วย 3 ประเด็น ได้แก่ 1) สถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงาน 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายของพนักงาน 3) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สภาพแวดล้อม และระบบกลไกที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาจากการสนทนากลุ่ม (focus group) ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง ในประเด็นแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่เพียงพอให้กับพนักงาน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 30 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง และกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) กลุ่มพนักงานในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดจำนวน 20 คน เพศหญิงจำนวน 13 คน เพศชายจำนวน 7 คน โดยช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 9 คน อายุ 31-40 ปี จำนวน 4 คน อายุ 41-50 ปี จำนวน 7 คน นับถือศาสนาจำนวน 20 คน ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 13 คน ระดับปริญญาตรี จำนวน 7 คน สถานภาพโสด 12 คน สถานภาพสมรส จำนวน 6 คน สถานภาพสมรสหย่าจำนวน 2 คน มีโรคประจำตัว ได้แก่ โรคไขมันในเลือดสูงจำนวน 2 คน โรคความดันโลหิตสูงจำนวน 1 คน ไม่มีผู้ให้ข้อมูลคนใดมีประวัติการได้รับอุบัติเหตุทางร่างกายที่มีผลต่อการเคลื่อนไหวอวัยวะในร่างกาย แผนกที่ทำงาน ได้แก่ แผนกผลิตยาสมุนไพรใช้ภายในจำนวน 4 คน แผนกผลิตยาสมุนไพรใช้ภายนอกจำนวน 3 คน แผนกคลังวัตถุดิบจำนวน 2 คน แผนกคลังยาสำเร็จรูปจำนวน 2 คน แผนกการสำนักงานจำนวน 6 คน แผนกช่างบำรุงจำนวน 2 คน แผนกการดูแลรักษาทำความสะอาดจำนวน 1 คน และจำนวนชั่วโมงการทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวันจำนวน 20 คน (ตารางที่ 1)

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มพนักงานในโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง

(n=20)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล	จำนวน(คน)
เพศ	
ชาย	7
หญิง	13
อายุ	
ต่ำกว่า 21 ปี	-
20 - 31 ปี	9
31 - 40 ปี	4
41 - 50 ปี	7
51 - 60 ปี	-
ระดับการศึกษา	
ต่ำกว่าปริญญาตรี	13
ปริญญาตรี	7
ปริญญาโท	-
ปริญญาเอก	-
สถานภาพ	
โสด	12
สมรส	6
หย่า	2
หม้าย	-
แยกกันอยู่	-
ประวัติการมีโรคประจำตัว	
ไม่มีโรคประจำตัว	16
โรคไขมันในเลือดสูง	2
โรคความดันโลหิตสูง	1
โรคเบาหวาน	1

ตาราง 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มพนักงานในโรงงานผลิทยาสมุนไพรรักษาฉาง (ต่อ)

(n=20)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล	จำนวน(คน)
ประวัติการได้รับอุบัติเหตุ	
ทางร่างกายที่มีผลต่อการเคลื่อนไหวอวัยวะในร่างกาย	
ไม่เคยมีประสบชีวิตการได้รับอุบัติเหตุ	20
เคยได้รับอุบัติเหตุ	-
แผนกที่ทำงาน	
แผนกผลิทยาสมุนไพรรักษาภายใน	4
แผนกผลิทยาสมุนไพรรักษาภายนอก	3
แผนกคลังวัตถุดิบ	2
แผนกคลังยาสำเร็จรูป	2
แผนกการสำนักงาน	6
แผนกช่างบำรุง	2
แผนกการดูแลรักษาทำความสะอาด	1
ชั่วโมงการทำงาน	
จำนวน 8 ชั่วโมง	20

2) กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงงานผลิทยาสมุนไพรรักษาฉาง ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดจำนวน 10 คน เพศหญิงจำนวน 6 คน เพศชายจำนวน 4 คน โดยช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 2 คน อายุ 31-40 ปี จำนวน 2 คน อายุ 41-50 ปี จำนวน 2 คน อายุ 51-60 ปี จำนวน 4 คน ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานีจำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าฉางจำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานด้านบริการปฐมภูมิและองค์กรรวม จำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพจำนวน 1 คน หัวหน้ากลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัยจำนวน 1 คน หัวหน้าโรงงานผลิทยาสมุนไพรรักษาฉางจำนวน 1 คน และตัวแทนพนักงานโรงงานผลิทยาสมุนไพรรักษาฉางจำนวน 4 คน ลักษณะงานที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการดำเนินงานตามนโยบาย

กระทรวงสาธารณสุข การติดตามแผนงานของหน่วยงานในระดับพื้นที่ ระดับจังหวัด การควบคุมดูแล และการบริหารจัดการโรงการผลิตยาสมุนไพร จำนวน 6 คน และเป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงการผลิตยาสมุนไพรท่าฉางจำนวน 4 คน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงการผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง

(n=10)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล	จำนวน(คน)
เพศ	
ชาย	4
หญิง	6
อายุ	
ต่ำกว่า 21 ปี	-
20 - 31 ปี	2
31 - 40 ปี	2
41 - 50 ปี	2
51 - 60 ปี	4
ปฏิบัติงานตำแหน่ง	
ผู้บริหารสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสุราษฎร์ธานี	1
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าฉาง	1
หัวหน้ากลุ่มงานด้านบริการปฐมภูมิ และองค์กรวม	1
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ	1
หัวหน้ากลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม และอาชีวอนามัย	1
หัวหน้าโรงการผลิตยาสมุนไพรท่า ฉาง	4

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล	จำนวน(คน)
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	
การกำหนดนโยบายการดำเนินงาน ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข การติดตามแผนงานของหน่วยงานใน ระดับพื้นที่ ระดับจังหวัด การ ควบคุมดูแล และการบริหารจัดการ โรงการผลิตยาสมุนไพร	6
ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานผลิตยาสมุนไพร ท่าฉาง	4

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์กลุ่ม (group interview)

จากการสัมภาษณ์กลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 20 คน ประกอบด้วย 3 ประเด็น ได้แก่ 1) สถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายของพนักงาน และ 3) แนวทางการปรับเปลี่ยนที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ มีรายละเอียดดังนี้

1) สถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การมีกิจกรรมทางกายที่เหมาะสมเพียงพอของพนักงาน หมายถึง การมีกิจกรรมทางกายในระดับปานกลางโดยมีการเคลื่อนไหวร่างกายหรือการออกแรงที่ทำให้รู้สึกเหนื่อยระดับปานกลาง โดยระหว่างทำกิจกรรมยังสามารถพูดเป็นประโยคได้ เป็นเวลาสะสมอย่างน้อย 150 นาทีต่อสัปดาห์ หรือออกสะสมเป็นระยะเวลาอย่างน้อยวันละ 30 นาที อย่างน้อยสัปดาห์ละ 5 วัน (กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2561)

ผลการศึกษา พบว่าสถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงานโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า พนักงานในสถานประกอบการโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉางส่วนใหญ่มีกิจกรรมทางกายในระดับปานกลางโดยมีการเคลื่อนไหวร่างกายหรือการออกแรงที่ทำให้รู้สึกเหนื่อยระดับปานกลาง โดยระหว่างทำกิจกรรมยังสามารถพูดเป็นประโยคได้ ที่เกิดจากการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน ได้แก่ กิจกรรมทางกายจากการเดินทางสัญจร กิจกรรมทางกายจากการทำงาน และกิจกรรมทางกายจากการนันทนาการ สะสม

น้อยกว่า 150 นาที /สัปดาห์ ส่งผลทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอ เมื่อจำแนกเป็นรายประเด็น มีรายละเอียดดังนี้

1.1) กิจกรรมทางกายการเดินทางสัญจร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีกิจกรรมทางกายในระดับเบา หมายถึง มีการเคลื่อนไหวร่างกายที่ไม่ได้ทำให้รู้สึกเหนื่อย หรือเหนื่อยน้อยกว่าการเดินในระยะทางสั้น ๆ เป็นเวลาสะสมประมาณ 50 นาทีต่อสัปดาห์ ได้แก่ การเดินจากหน้าโรงงานผลิตยาสมุนไพรไปยังอาคารผลิตยาสมุนไพร, การเดินรับ-ส่งเอกสารระหว่างแผนกหรือระหว่างอาคารในโรงงาน, การเดินขึ้น-ลงบันไดในระยะทางสั้น ๆ, การเดินไปรับประทานอาหาร และมีพนักงานเพียงส่วนน้อยที่มีกิจกรรมทางกายในระดับปานกลางถึงระดับหนัก หมายถึง มีการเคลื่อนไหวร่างกายที่ทำให้รู้สึกเหนื่อยระดับปานกลางถึงมาก มีอาการเหนื่อยหอบ หัวใจเต้นเร็วขึ้น ได้แก่ การปั่นจักรยาน เป็นเวลาสะสมประมาณ 50 นาทีต่อสัปดาห์ ได้แก่ การปั่นจักรยานในชุมชนหรือบริเวณที่พักอาศัย และการปั่นจักรยานมาทำงาน จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“ทุกเช้าที่ก็จะมาจอดรถมอเตอร์ไซด์ตรงที่จอดรถหน้าโรงงานแล้วเดินเข้ามาในอาคารผลิตยา เข้าๆไม่รีบมาก เดินเรื่อย ๆ ไม่เกิน 5 นาที เดินไปกลับเข้าเย็นประมาณ 10 นาทีต่อวัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“หอพักอยู่ใกล้อาคารผลิตยาประมาณ 200 เมตร เดินมาไม่ทันเหนื่อยก็ถึงที่ทำงานแล้ว ตอนพักเที่ยงก็เดินไปกินข้าวที่หอ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“บางวันป่าเดินจากบ้านมาที่ทำงานไปกลับ 20 นาที แต่บางวันลูกมาส่ง อาทิตย์นึงเดินมาทำงานสัก 2-3 วัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

“ต้องเดินไปส่งเอกสารที่อาคารคลังวัตถุดิบทุกวัน บางวันก็เดินไปส่งแฟ้มในโรงพยาบาล ต้องเดินขึ้น-ลงบันไดทุกวัน วันนึงประมาณ 10 นาที” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

“ผมปั่นจักรยานมาทำงานวันนึงไป-กลับ 10 นาที” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6)

1.2) กิจกรรมทางกายจากการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีกิจกรรมทางกายในระดับปานกลาง หมายถึง มีการเคลื่อนไหวร่างกายหรือการออกแรงที่ทำให้รู้สึกเหนื่อยปานกลาง มีอาการเหนื่อยหอบ หัวใจเต้นเร็วขึ้น โดยระหว่างทำกิจกรรมยังสามารถพูดเป็นประโยคได้จากการทำงานอาชีพหลัก เป็นเวลาสะสมประมาณ 50 นาทีต่อสัปดาห์ เช่น การยกของ, การขนย้ายวัตถุดิบสมุนไพร, การทำความสะอาดโรงงานผลิตยาสมุนไพร, การจัดคลังยาสมุนไพร และพนักงานส่วนใหญ่มีกิจกรรมทางกายในระดับปานกลางจากการทำงานบ้าน เช่น การซักผ้า การทำความสะอาดบ้าน การปลูกต้นไม้ การให้อาหารสัตว์ เป็นเวลาสะสมประมาณ 40 นาที/สัปดาห์และมีพนักงานเพียงส่วนน้อยที่มีกิจกรรมทางกายในระดับปานกลางถึงระดับหนัก หมายถึง มีการเคลื่อนไหวร่างกายที่ทำให้รู้สึกเหนื่อยระดับปานกลางถึงมาก มีอาการเหนื่อยหอบ หัวใจเต้นเร็วขึ้นจากอาชีพเสริม เช่น การทำสวนยางพารา รับจ้างตัดปาล์มน้ำมัน เปิดร้านอาหาร การทำขนมขาย และเลี้ยงสัตว์ เป็นระยะเวลาสะสมประมาณ 120 นาที/สัปดาห์ จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“ผมต้องเข็นรถเข็นที่ใส่สมุนไพรแห้งจากอาคารคลังวัตถุดิบไปที่อาคารผลิตยาวันเว้นวัน ใช้เวลา 10 - 15 นาที” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ผมยกถังยาสำเร็จรูปทุกวันขึ้นไปเก็บไว้ในคลังยาสำเร็จรูปทำวันหนึ่ง 5 - 10 นาที” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“ทำความสะอาดในโรงงานกวาดขยะ ล้างห้องน้ำ ฤกษ์พื้น ทำได้ 10 นาที พอรู้สึกเริ่มเหนื่อยก็นั่งพัก ต้องทำทุกวัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

“พี่ทำงานบ้านทุกวันอาทิตย์ ซักผ้า ฤกษ์พื้น ทำความสะอาดบ้าน ใช้เกือบ ๆ ชั่วโมง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

“หลังเลิกงานต้องไปตัดหญ้าให้วัวที่เลี้ยงไว้ทุกวัน วันละ 20 นาที” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

“มีอาชีพเสริมกรีดยาง วันหนึ่งใช้เวลา 2 ชั่วโมง แต่ได้กรี๊ดทุกวัน วันไหนฝนตกก็หยุด” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 6)

“เสาร์อาทิตย์เปิดร้านขายอาหารที่บ้านตั้งแต่ 6 โมงเย็น ถึง 4 ทุ่ม เดินเล่นเอง วันหนึ่งเดินเป็นชั่วโมง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 7)

1.3) กิจกรรมทางกายจากการนันทนาการ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีกิจกรรมทางกายในปานกลางถึงระดับหนัก หมายถึง การเคลื่อนไหวร่างกายที่ทำให้รู้สึกเหนื่อยระดับปานกลางถึงเหนื่อยมาก มีอาการเหนื่อยหอบ หัวใจเต้นเร็วขึ้น จากการนันทนาการ ได้แก่ การออกกำลังกาย เป็นเวลาสะสมประมาณ 30 นาที/สัปดาห์ เช่น การเดินเร็ว การวิ่ง การเต้นแอโรบิค และมีพนักงานบางคนที่ไม่กิจกรรมทางกายจากการนันทนาการเลย เนื่องจากพนักงานมักใช้เวลาว่างจากการทำงานในการพักผ่อนโดยการเล่นโทรศัพท์ การดูหนัง ฟังเพลง การนอนหลับ จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“บางวันตอนเย็นต้องพาสุนัขไปวิ่ง เลยต้องวิ่งจูงสุนัขไปด้วย ประมาณ 10 นาที อาทิตย์ละ 2-3 วัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“เต้นแอโรบิคที่บ้านตอนเย็น ๆ 20 นาที ไม่ได้เต้นทุกวันหรอก บางวันต้องทำงานบ้านอย่างอื่นด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“ไม่ได้ออกกำลังกายเลย เลิกงานก็กลับบ้านไม่รู้จะไปออกที่ไหน ไม่มีเพื่อนไปด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

“ตอนเย็นเลิกงานก็กลับบ้านนอน ส่วนมากจะเล่นโทรศัพท์ ไม่ค่อยมีเวลาไปออกกำลังกาย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 สถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอของพนักงาน	กิจกรรมทางกายจากการสัญจร	กิจกรรมทางกายจากการทำงาน	กิจกรรมทางกายจากการนันทนาการ
พนักงานส่วนใหญ่มีกิจกรรมทางกายที่ทำให้รู้สึกเหนื่อยระดับปานกลาง โดยระหว่างทำกิจกรรมยังสามารถพูดเป็นประโยคได้จากการใช้ชีวิตประจำวันจากการสัญจร การทำงาน และจากนันทนาการรวมกันน้อยกว่า 150 นาที/สัปดาห์ และมีพนักงานเพียงส่วนน้อยที่มีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอจากการใช้ชีวิตประจำวันมากกว่า 150 นาที/สัปดาห์	- พนักงานส่วนใหญ่มีกิจกรรมทางกายจากการเดินทางสัญจรในระดับเบา ที่เกิดจากการเดินในระยะทางสั้น ๆ เป็นเวลาสะสมประมาณ 50 นาทีต่อสัปดาห์ ได้แก่ การเดินจากหน้าโรงงานผลิตยาสมุนไพรไปยังอาคารผลิตยาสมุนไพร, การเดินรับ-ส่งเอกสาร ระหว่างแผนกหรือระหว่างอาคารในโรงงาน, การเดินขึ้น-ลงบันไดในระยะทางสั้น ๆ, การเดินไปรับประทานอาหาร - พนักงานบางคนที่มีกิจกรรมทางกายในระดับปานกลางถึงระดับหนัก ที่เกิดจากอาชีพเสริมเป็นระยะเวลาสะสมประมาณ 120 นาที/สัปดาห์ จากการปั่นจักรยานเป็นเวลาสะสมประมาณ 50 นาทีต่อสัปดาห์	โรงงานผลิตยาสมุนไพร, การจัดคลังยาสมุนไพร - พนักงานส่วนใหญ่มีกิจกรรมทางกายจากการทำงานในระดับปานกลาง ที่เกิดจากการทำงานบ้าน เป็นเวลาสะสมประมาณ 40 นาที/สัปดาห์ เช่น การซักผ้า การทำความสะอาดบ้าน การปลูกต้นไม้ การให้อาหารสัตว์ - พนักงานบางคนมีกิจกรรมทางกายจากการทำงานในระดับปานกลางถึงระดับหนัก ที่เกิดจากอาชีพเสริมเป็นระยะเวลาสะสมประมาณ 120 นาที/สัปดาห์ ได้แก่ การทำสวนยางพารา รับจ้างตัดปาล์มน้ำมัน เปิดร้านอาหาร	- พนักงานบางคนที่ไม่กิจกรรมทางกายจากการนันทนาการเลย เนื่องจากพนักงานมักใช้เวลาว่างจากการทำงานในการพักผ่อนโดยการเล่นโทรศัพท์ การดูหนัง ฟังเพลง การนอนหลับ

ตารางที่ 3 สถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ต่อ)

สถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอของพนักงาน	กิจกรรมทางกายจากการสัญจร	กิจกรรมทางกายจากการทำงาน	กิจกรรมทางกายจากการนันทนาการ
	ได้แก่ การปั่นจักรยานในชุมชนหรือบริเวณที่พักอาศัย และการปั่นจักรยานมาทำงาน	การทำขนมขาย และเลี้ยงสัตว์	

2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกาย ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และ 3) ปัจจัยด้านระบบกลไก โดยมีรายละเอียด ดังนี้ต่อไปนี้

2.1) ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ พฤติกรรมเนือยนิ่ง การมีโรคประจำตัว การมีอาชีพหลักและอาชีพเสริม ดังนี้

2.1.1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีกิจกรรมทางการที่เพียงพอ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ โดยพนักงานส่วนใหญ่คิดว่าการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ คือ การออกกำลังกายหรือการเล่นกีฬาเท่านั้น พนักงานไม่ทราบว่ากิจกรรมทางกายที่เพียงพอควรทำอย่างไร พนักงานไม่ได้รับข่าวสารการประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“เข้าใจว่ากิจกรรมทางกายหมายถึงการออกกำลังกายหรือการเล่นกีฬา” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ปกติไม่ค่อยได้ยินคำว่ากิจกรรมทางกาย รู้จักแต่การออกกำลังกาย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

2.1.2) พฤติกรรมเนือยนิ่ง พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเนือยนิ่ง ได้แก่ พนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมติดหน้าจอ มีการนั่งหรือยืนทำงานในท่าทางเดิม ๆ เป็นเวลานาน ใช้เวลาว่างส่วนใหญ่ในแต่ละวันไปกับการนอนหรือนั่งเล่นโทรศัพท์ ดูโทรทัศน์เป็นเวลานาน ทำให้มีการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายน้อย เป็นเวลาสะสมประมาณ 5-6 ชั่วโมงต่อวัน หรือประมาณ 2,100 – 2,520 นาที/สัปดาห์ จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“มีเยอะมาก ถ้าเป็นวันหยุดก็จะอยู่หอนอนเล่นโทรศัพท์ทั้งวัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ก่อนนอนต้องเล่นโทรศัพท์ตั้งแต่ 4 ทุ่ม ถึงเที่ยงคืน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“นั่งทำงานหน้าคอมทั้งวันไม่ค่อยได้ลุกไปไหน วันนึงเดินน้อยมาก” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

“เป็นคนติดมือถือตลอดเวลา เล่นตลอดที่มีเวลาว่าง ติดซีรี่ย์ด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

2.1.3) การมีโรคประจำตัวและประวัติการได้รับอุบัติเหตุที่มีผลต่อการเคลื่อนไหวอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัวและไม่เคยมีประวัติการได้รับอุบัติเหตุที่มีผลต่อการเคลื่อนไหวอวัยวะต่าง ๆ ในร่างกาย และมีพนักงานบางคนที่มีความเสี่ยงโรคประจำตัวได้แก่ โรคไขมันในเลือดสูง โรคความดันโลหิตสูง และโรคเบาหวาน

“เป็นไขมันในเลือดสูง เป็นมาหลายปีแล้วกินยาทุกวัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ความดันโลหิตสูง กินยาทุกวัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“เป็นเบาหวาน หมอให้ควบคุมน้ำตาล แต่ก็ชอบกินพวกน้ำหวานกินแล้วมีแรงทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

2.1.4) ลักษณะท่าทางการทำงานการของอาชีพหลักและอาชีพเสริม พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอาชีพหลักคือปฏิบัติงานในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง โดยมีการปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ดังนี้ แผนกการผลิตยาสมุนไพรใช้ภายในมีลักษณะท่าทางการทำงานโดยการนั่งบรรจุยาต้องก้มหน้าในการทำงานตลอดเวลา และมีการยืนผสมวัตถุดิบในการผลิตยา, แผนกการผลิตยาสมุนไพรใช้ภายนอกมีลักษณะท่าทางการทำงานโดยการนั่งมัดลูกประคบมีการออกแรงในท่าทางเดิม ๆ ซ้ำ ๆ ต้องก้มหน้าในการทำงานตลอดเวลา, แผนกการคัดแยกและจัดเก็บวัตถุดิบสมุนไพรมีลักษณะท่าทางการทำงานโดยการนั่งคัดแยกวัตถุดิบและการยืนจัดเรียงวัตถุดิบสมุนไพร, แผนกการขนส่งยาสมุนไพรมีลักษณะท่าทางการทำงานโดยการยก/เคลื่อนย้ายผลิตภัณฑ์ยาสมุนไพรใส่รถบรรทุกเพื่อการนำไปส่งให้กับหน่วยบริการสุขภาพต่าง ๆ , แผนกการจัดทำเอกสารมีลักษณะท่าทางการทำงานโดยการนั่งจัดทำเอกสารต่าง ๆ บริเวณหน้าคอมพิวเตอร์ในห้องทำงาน, แผนกช่างบำรุงมีลักษณะท่าทางการทำงานโดยการยืนหรือเอี้ยวตัวในการซ่อมเครื่องจักรหรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และแผนกการดูแลรักษาทำความสะอาดมีลักษณะท่าทางการทำงานโดยการเดินหรือยืนทำความสะอาดบริเวณต่าง ๆ ในโรงงาน และมีพนักงานบางคนที่มีความเสี่ยง เช่น การทำสวนยางพารา รับจ้างตัดปาล์มน้ำมัน เปิดร้านอาหาร การทำขนมขาย และเลี้ยงสัตว์ โดยมีลักษณะท่าทางการทำงานที่มีการออกแรงที่มากกว่าปกติ ได้แก่ การรื้อยาง การยกหรือขนทลายปาล์มน้ำมัน การเดินรดน้ำต้นไม้ การเก็บผลผลิตจากสวน การขุดดินพรวนดิน การเดินเสิร์ฟอาหาร การให้อาหารสัตว์ เป็นต้น จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“แผนกผลิตยาภายในนั่งบรรจุยาใส่แผงทั้งวัน แต่มีบางครั้งก็ต้องยืนผสมยาเป็นเวลานานๆ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“สำนักงาน ส่วนใหญ่นั่งหน้าคอม พิมพ์เอกสาร หนังสือราชการต่าง ๆ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“ขนลังยาขึ้นรถ ก้ม ๆ เงย ๆ บางครั้ง ต้องขนใส่รถเข็นแล้วเข็นมาส่งที่หน้าโรงงาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

“มีอาชีพเสริมวันหยุดไปรับจ้างแทงปาล์ม (ตัดทลายปาล์มน้ำมัน) ขนปาล์มหนัก ๆ วันละหลายร้อยกิโล” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

“นั่งก้มหน้ามัดลูกประคบทั้งวัน วันหนึ่งเป็นร้อยลูกออกแรงข้อมือซ้ำ ๆ จนมือชาไปหมด” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

2.2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย การเดินทางมาทำงาน สภาพแวดล้อมในสถานประกอบการเอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย และสภาพแวดล้อมในชุมชนที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย ดังนี้

2.2.1) การเดินทางมาทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เดินทางมาทำงานจากพื้นที่ชนบทต่างอำเภอมีการเดินทางโดยการขับรถมาทำงาน และมีพนักงานส่วนน้อยที่ปั่นจักรยานหรือเดินมาทำงานเนื่องจากพนักงานมีที่พักอาศัยตั้งอยู่ไม่ไกลจากที่ทำงาน จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“ขับรถยนต์มาจากพุนพินทุกวัน เพราะไม่มีรถประจำทางมาท่าฉาง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ผมขับมอเตอร์ไซด์มาจากไชยาทุกวัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“บ้านอยู่ใกล้โรงงานปั่นจักรยานมาได้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

2.2.2) สภาพแวดล้อมในสถานประกอบการเอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย พบว่า โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉางไม่มีพื้นที่ที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย เช่น ไม่มีพื้นที่ทางเดินในร่มระหว่างอาคาร พื้นที่ในห้องทำงานไม่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย ไม่มีการทำกิจกรรมที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“เวลาเดินจากอาคารผลิตไปอาคารคลังวัตถุดิบ ทางเดินไม่มีหลังคาเลย ร้อนมากไม่ค่อยอยากเดินไป” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ห้องทำงานบนสำนักงานไม่ค่อยเอื้อให้ทำกิจกรรมอะไรได้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

2.2.3) สภาพแวดล้อมในชุมชนที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย พบว่า ชุมชนท้องถิ่นไม่มีพื้นที่สาธารณะที่เอื้อต่อการทำกิจกรรมทางกาย เช่น ไม่มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย หรือเล่นกีฬา โรงงานไม่ปฏิสัมพันธ์ร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือชุมชน/ท้องถิ่น เช่น การขอความอนุเคราะห์สถานที่สาธารณะในชุมชนเพื่อใช้สำหรับการทำกิจกรรมทางกายทั้งของพนักงานและคนในชุมชน จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“มาเช่าบ้านอยู่ที่ท่าฉางใกล้ ๆ โรงงานตอนเย็นก็อยากไปออกกำลังกายแต่ไม่มีสวนสาธารณะให้ออกกำลังกายถ้าอยู่ในเมืองจะมีสวนสาธารณะให้ออกกำลังกายมากกว่า” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ในหมู่บ้านไม่มีที่ให้ออกกำลังกาย เลยเดินแอโรบิคที่บ้าน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“เคยเห็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลก็มีจัดกิจกรรมออกกำลังกายตอนเช้า แต่ตัวเองทำงานอยู่โรงงานผลิตยาเลยไม่เคยไปร่วมกิจกรรมกับโรงพยาบาลเพราะอยู่คนละส่วนกัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

2.3) ปัจจัยด้านระบบกลไก ประกอบด้วย สถานประกอบการมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกาย และชุมชนมีนโยบายที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย ดังนี้

2.3.1) สถานประกอบการมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกาย พบว่า โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉางไม่มีผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาเนื่องจากผู้บริหารโรงงานเป็นเจ้าของที่จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดราชบุรีธานี ทำให้การกำกับดูแลการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพมากนัก โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉางจึงไม่มีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ เนื่องจากการส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายระหว่างการดำเนินงานอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานได้ มีข้อจำกัดด้านพื้นที่ในการให้พนักงานทำกิจกรรมทางกาย และข้อจำกัดด้านงบประมาณ จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“ที่ทำงานที่นี้มาหลายปีแล้วไม่เคยมีนโยบายให้พนักงานในโรงงานทำกิจกรรมทางกายหรือออกกำลังกายในเวลาทำงานเลย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ที่นี้หัวหน้าโรงงานเขามาจากสสจ. ไม่ได้มาอยู่ประจำอาทิตย์นึงมา 2-3 ครั้ง มาเซ็นต์เอกสารมาดูกระบวนการผลิตบ้าง แต่ไม่ได้ส่งเสริมอะไรเรื่องนี้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“เขาคงไม่ทำกิจกรรมทางกายในเวลางาน เดี่ยวผลิตไม่ทัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

2.3.2) ชุมชนมีนโยบายที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย พบว่า ชุมชน/ท้องถิ่นมีการรวมกลุ่มเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอในชุมชนไม่มากนัก โดยเฉพาะการรวมกลุ่มในวัยทำงาน เนื่องจากวัยทำงานส่วนใหญ่ใช้เวลาส่วนใหญ่ในที่ทำงาน มักไม่มีเวลาในการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชนมากนัก รวมทั้งโรงงานและหน่วยงานหรือชุมชน/ท้องถิ่น ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทำให้ขาดกลไกในบูรณาการการทำงานร่วมกันในการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานและคนในชุมชนได้มีการทำกิจกรรมทางกายร่วมกัน เช่น โรงงานและชุมชนไม่มีการจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ที่เอื้อให้พนักงานและคนในชุมชนได้มีการทำกิจกรรมทางกายร่วมกัน จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“ไม่มีเวลาไปทำกิจกรรมอะไรกับชุมชนเลย ทำงานทุกวัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“เมื่อก่อนเคยมีพวก อสม. นำเต้นแอโรบิกที่ศาลาหมู่บ้าน แต่ตอนนี้ไม่มีแล้ว” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“โรงงานไม่ค่อยได้ไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เน้นผลิตยาอย่างเดียว” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3) (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายของพนักงานของพนักงานในสถานประกอบการ
โรงงานผลิตยา สมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ด้านปัจเจกบุคคล	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อม	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ด้านระบบและกลไก
<p>- พนักงานส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีกิจกรรมทางการที่เพียงพอ ได้แก่ พนักงานส่วนใหญ่คิดว่าการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ คือ การออกกำลังกายหรือการเล่นกีฬาเท่านั้น และพนักงานส่วนใหญ่ไม่ทราบว่า การมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอควรทำอย่างไร เพียงอย่างเดียว พนักงานไม่ได้รับข่าวสารการประชาสัมพันธ์ความรู้เกี่ยวกับการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ</p> <p>- พนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเนือยนิ่ง ได้แก่ พนักงานส่วนใหญ่มีพฤติกรรมติดหน้าจอ มีการนั่งหรือยืนทำงานในท่าทางเดิม ๆ เป็นเวลานาน ใช้เวลาว่างส่วนใหญ่ในแต่ละวันไปกับการนอนหรือนั่งเล่นโทรศัพท์ ดูโทรทัศน์เป็นเวลานาน ทำให้มีการเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายน้อย</p>	<p>- พนักงานส่วนใหญ่เดินทางมาทำงานจากพื้นที่ชนบทมีการเดินทางโดยการขับรถมาทำงาน</p> <p>- พนักงานส่วนน้อยที่ปั่นจักรยานหรือเดินมาทำงานเนื่องจากพนักงานมีที่พักอาศัยตั้งอยู่ไม่ไกลจากที่ทำงาน</p> <p>- โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉางไม่มีพื้นที่ที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย เช่น ไม่มีพื้นที่ทางเดินในร่มระหว่างอาคาร พื้นที่ในห้องทำงานไม่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย ไม่มีการทำกิจกรรมที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ</p> <p>- ชุมชนท้องถิ่นไม่มีพื้นที่สาธารณะที่เอื้อต่อการทำกิจกรรมทางกาย เช่น ไม่มีสถานที่สำหรับออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา โรงงานไม่ปฏิสัมพันธ์ร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือชุมชน/ท้องถิ่น เช่น การขอความอนุเคราะห์สถานที่สาธารณะในชุมชนเพื่อใช้สำหรับการทำกิจกรรมทางกายทั้งของพนักงานและคนในชุมชน</p>	<p>- โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉางไม่มีผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาเนื่องจากผู้บริหารโรงงานเป็นเจ้าหน้าที่จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี ทำให้การกำกับดูแลการปฏิบัติงานยังไม่เต็มประสิทธิภาพมากนัก ทำให้โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉางจึงไม่มีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ เนื่องจากการส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายระหว่างการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานได้</p> <p>- ข้อจำกัดด้านพื้นที่ในการให้พนักงานทำกิจกรรมทางกาย</p> <p>- ข้อจำกัดด้านงบประมาณ</p> <p>- ชุมชน/ท้องถิ่นมีการรวมกลุ่มเพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอในชุมชน</p>

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายของพนักงานของพนักงานในสถานประกอบการ โรงงานผลิตยา สมุนไพรทำฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ด้านปัจเจกบุคคล	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อม	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ด้านระบบและกลไก
<p>เป็นเวลาสะสมประมาณ 5-6 ชั่วโมงต่อวัน ต่อวัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีโรคประจำตัวและไม่เคยมีประวัติการได้รับอุบัติเหตุที่มีผลต่อการเคลื่อนไหวอวัยวะต่างๆ ในร่างกาย - พนักงานส่วนใหญ่มีอาชีพหลักคือปฏิบัติงานในโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง โดยมีการปฏิบัติงานในแผนกต่าง ๆ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> - แผนกการผลิตยาสมุนไพรใช้ภายในมีลักษณะท่าทางการทำงานโดยการนั่งบรรจุยาตอังก้อนหน้าในการทำงานตลอดเวลา และมีการยืนผสมวัตถุดิบในการผลิตยา - แผนกการผลิตยาสมุนไพรใช้ภายนอกมีลักษณะท่าทางการทำงานโดยการนั่งมัดลูกประคบมีการออกแรงในท่าทางเดิม ๆ ซ้ำๆ ต้องก้มหน้าในการทำงานตลอดเวลา 		<p>รวมกลุ่มในวัยทำงาน เนื่องจากวัยทำงานส่วนใหญ่ใช้เวลาส่วนใหญ่ในที่ทำงานมักไม่มีเวลาในการรวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับชุมชนมากนัก รวมทั้งโรงงานและหน่วยงาน หรือชุมชน/ท้องถิ่น ไม่มีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทำให้ขาดกลไกในบูรณาการทำงานร่วมกันในการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานและคนในชุมชนได้มีการทำกิจกรรมทางกายร่วมกัน เช่น โรงงานและชุมชนไม่มีการจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ที่เอื้อให้พนักงานและคนในชุมชนได้มีการทำกิจกรรมทางกายร่วมกัน</p>

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายของพนักงานของพนักงานในสถานประกอบการ
โรงงานผลิตยา สมุนไพรทำฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ด้านปัจเจกบุคคล	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อม	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ด้านระบบและกลไก
<p>ทำงานโดยการนั่งบรรจุกยาต้องก้มหน้าในการทำงานตลอดเวลา และมีการยื่นผสมวัตถุดิบในการผลิตยา</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนกการผลิตยาสมุนไพรใช้ภายนอกมีลักษณะท่าทางการทำงานโดยการนั่งมัดลูกประคบมีการออกแรงในท่าทางเดิม ๆ ซ้ำๆ ต้องก้มหน้าในการทำงานตลอดเวลา - แผนกคลังวัตถุดิบ มีลักษณะท่าทางการทำงานโดยการนั่งคัดแยกวัตถุดิบและการยื่นจัดเรียงวัตถุดิบสมุนไพร การตรวจสอบคลังและการขนย้ายวัตถุดิบ - แผนกคลังยาสำเร็จรูปมีลักษณะการทำงาน การยื่นจัดเรียงยาที่ผลิตเสร็จแล้วบรรจุลงกล่อง การขนย้ายกล่องยาจากโรงผลิตไปเก็บไว้ในคลัง - แผนกการสำนักงานมีลักษณะท่าทางการทำงานโดยการนั่งจัดทำเอกสารต่าง ๆ บริเวณหน้าคอมพิวเตอร์ในห้อง 		

ตารางที่ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายของพนักงานของพนักงานในสถานประกอบการ โรงงานผลิตยา สมุนไพรทำฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ด้านปัจเจกบุคคล	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อม	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ด้านระบบและกลไก
<p>ทำงาน มีการเดินรับ-ส่งเอกสารระหว่างแผนกอื่น ๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนกช่างบำรุง มีลักษณะท่าทางการทำงานโดยการยืนหรือเอี้ยวตัวในการซ่อมเครื่องจักรหรือวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ และ - แผนกการดูแลรักษาทำความสะอาดมีลักษณะท่าทางการทำงานโดยการเดินหรือยืนทำความสะอาดบริเวณต่าง ๆ ในโรงงาน - พนักงานบางคนที่มีอาชีพเสริม เช่น การทำสวนยางพารา รับจ้างตัดปาล์มน้ำมัน เปิดร้านอาหาร การทำขนมขาย และเลี้ยงสัตว์โดยมีลักษณะท่าทางการทำงานที่มีการออกแรงที่มากกว่าปกติ ได้แก่ การรีดยาง การยกหรือขนทลายปาล์ม น้ำมัน การเดินรดน้ำต้นไม้ การเก็บผลผลิตจากสวน การขุดดินพรวนดิน การเดินเสิร์ฟอาหาร การให้อาหารสัตว์ เป็นต้น 		

3) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สภาพแวดล้อม และระบบกลไกที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ

ผลการศึกษากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สภาพแวดล้อม และระบบกลไกที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

3.1) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอของพนักงานโรงงานผลิตยาสมุนไพรรักษาผาาง ประกอบด้วย 3 ประเด็น ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอจากการเดินทาง สัจจร 2) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอจากการทำงาน และ 3) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอจากการนันทนาการ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1.1) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอจากการเดินทางสัจจร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเพิ่มระยะทางและระยะเวลาในการเดินในแต่ละวันเพิ่มมากขึ้น โดยปรับเปลี่ยนจากการเดินปกติเป็นการเดินเร็วควบคู่กับการแกว่งแขนทั้งสองข้าง มีการเดินขึ้นหรือเดินลงบันไดแทนการใช้ลิฟท์ มีการปั่นจักรยานในชุมชนหรือบริเวณที่พักอาศัยเพิ่มขึ้นแทนการใช้รถมอเตอร์ไซด์หรือรถยนต์ จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“จะพยายามเดินให้มากขึ้น เดินเร็วบ้าง เดินแกว่งแขนบ้าง คิดว่าน่าจะทำให้มีกิจกรรมทางกายมากขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“เดินไปร้านค้าแถวบ้านแทนการขับมอเตอร์ไซด์” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

3.1.2) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอจากการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเพิ่มเวลาพักเบรกจากการทำงานช่วงเช้า 15 นาทีและช่วงบ่าย 15 นาที เพื่อให้พนักงานได้มีการยืดเหยียดร่างกาย ปรับเปลี่ยนท่าทางอิริยาบถจากการทำงานในท่าทางเดิม ๆ ซ้ำ ๆ จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“อยากให้มีเวลาพักเบรก สัก 15 นาที ตอนเช้ากับตอนบ่าย ได้ไปเข้าห้องน้ำยืดเหยียดร่างกายบ้าง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

3.1.3) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอจากการนันทนาการ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมเด่นแอโรบิคหลังเลิกงานวันละ 30 นาที อย่างน้อย 3 - 5 วันต่อสัปดาห์ การจัดกิจกรรมแข่งกีฬาในโรงงาน ปีละ 1 ครั้ง เวลาวางจากการทำงานควรมีกิจกรรมหรือทำงานอดิเรก เช่น การเล่นกีฬา การเดินเล่น การปั่นจักรยาน ลดพฤติกรรมการติดหน้าจอ การนอนหรือนั่งเล่นโทรศัพท์ ดูโทรทัศน์ลงอย่างน้อยวัน 1-2 ชั่วโมง จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“มีพื้นที่ว่างหน้าอาคารผลิตยาน่าจะมีกิจกรรมออกกำลังกายแอบิคหลังเลิกงานบ้างสัก 30 นาที จะดีมีเพื่อนออกกำลังกาย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“จะพยายามลดการเล่นโทรศัพท์ลงให้ได้วันละ 2 ชั่วโมง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“หากิจกรรมอื่นทำตอนว่าง ๆ แทนการเล่นมือถือ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

3.2) การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ประกอบด้วย 2 ประเด็น ได้แก่ 1) การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภายในโรงงาน 2) การสภาพแวดล้อมในชุมชน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.2.1) สภาพแวดล้อมภายในโรงงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าควรมีพื้นที่ที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายภายในโรงงาน ได้แก่ มีหลังคาเชื่อมทางเดินระหว่างอาคาร มีอุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย ผู้บริหารมีนโยบายที่เอื้อให้กิจกรรมทางกายภายในโรงงาน จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“อยากให้มีอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกาย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ขอหลังคาทางเชื่อมระหว่างอาคาร จะได้ไม่ร้อนมากเวลาเดิน เวลาฝนตกก็ไม่เปียก” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

3.2.2) สภาพแวดล้อมในชุมชน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าควรมีพื้นที่สาธารณะในชุมชนที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย ชุมชนมีการสร้างแรงจูงใจหรือข้อตกลงร่วมกันของชุมชนในการส่งเสริมสนับสนุนให้คนในชุมชนมีกิจกรรมทางกายเพิ่มขึ้น จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“ในหมู่บ้านน่าจะมีสวนสาธารณะให้ไปออกกำลังกายบ้าง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

3.3) การปรับเปลี่ยนระบบ/กลไกเอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ

3.3.1) ระบบ/กลไกในโรงงาน พนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าโรงงานควรมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อปรับพื้นที่และสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพิ่มขึ้น มีนโยบายส่งเสริมกิจกรรมทางกายภายในโรงงาน จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“โรงงานควรเอางบประมาณมาปรับปรุงโรงงานให้เหมาะกับมีกิจกรรมทางกาย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“หัวหน้าน่าจะมียุบายให้ทำกิจกรรมทางกายบ้าง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

3.3.2) ระบบ/กลไกความร่วมมือของชุมชน พนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า โรงงานควรมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือชุมชนโดยรอบ เพื่อการบูรณาการความร่วมมือกันในการสนับสนุนให้พนักงานและคนในชุมชนได้มีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“อยากให้โรงงานได้มีกิจกรรมร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ บ้าง เห็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลมามีกิจกรรมร่วมกับชาวบ้านบ่อย ๆ อยากให้พนักงานได้ไปมีส่วนร่วมบ้าง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1) (ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สภาพแวดล้อม และระบบกลไกที่เอื้อให้พนักงานในสถานประกอบการ โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉางจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ	การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ	การปรับเปลี่ยนระบบ/กลไกที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ
<p>- การเดินทางสัญจร พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรเพิ่มระยะทางและระยะเวลาในการเดินในแต่ละวันเพิ่มมากขึ้น โดยปรับเปลี่ยนจากการเดินปกติเป็นการเดินเร็วควบคู่กับการแกว่งแขนทั้งสองข้าง มีการเดินขึ้น - ลงบันไดแทนการใช้ลิฟท์ มีการปั่นจักรยานในชุมชนหรือบริเวณที่พักอาศัยเพิ่มขึ้นแทนการใช้รถยนต์หรือรถยนต์</p> <p>- การทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าควรเพิ่มเวลาพักเบรกจากการทำงานช่วงเช้า 15 นาที และช่วงบ่าย 15 นาที เพื่อให้พนักงานได้มีการยืดเหยียดร่างกาย ปรับเปลี่ยนท่าทางอิริยาบถจากการทำงานในท่าทางเดิม ๆ ซ้ำ ๆ</p>	<p>- สภาพแวดล้อมภายในโรงงาน พนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าควรมีพื้นที่ที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายในโรงงาน ได้แก่ มีหลังคาเชื่อมทางเดินระหว่างอาคาร มีอุปกรณ์สำหรับการออกกำลังกาย ผู้บริหารมีนโยบายที่เอื้อให้กิจกรรมทางกายในโรงงาน</p> <p>- สภาพแวดล้อมในชุมชน พนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่าควรมีพื้นที่สาธารณะในชุมชนที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย ชุมชนมีการสร้างแรงจูงใจ หรือข้อตกลงร่วมกันของชุมชนในการส่งเสริมสนับสนุนให้คนในชุมชนมีกิจกรรมทางกายเพิ่มขึ้น</p>	<p>- ระบบ/กลไกในโรงงาน พนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า โรงงานควรมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อปรับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพิ่มขึ้น มีนโยบายส่งเสริมกิจกรรมทางกายในโรงงาน</p> <p>- ระบบ/กลไกความร่วมมือของชุมชน พนักงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า โรงงานควรมีปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือชุมชนโดยรอบเพื่อการบูรณาการความร่วมมือกันในการสนับสนุนให้พนักงานและคนในชุมชนได้มีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ</p>

ตารางที่ 5 การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สภาพแวดล้อม และระบบกลไกที่เอื้อให้พนักงานในสถานประกอบการ โรงงานผลิตยาสมุนไพรทำาง อำเภอกำางจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ (ต่อ)

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ	การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ	การปรับเปลี่ยนระบบ/กลไกที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ
<p>- การนันทนาการพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการจัดกิจกรรมเดินแอโรบิคหลังเลิกงานวันละ 30 นาที อย่างน้อย 3 - 5 วันต่อ</p>		

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาจากการสนทนากลุ่ม (focus group)

จากการสนทนากลุ่มผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 20 คน โดยผู้วิจัยทำหน้าที่คืนข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่ม (group interview) พนักงานโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง ประกอบด้วย 3 ประเด็น คือ 1) สถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงาน 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายของพนักงาน 3) การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม สภาพแวดล้อม และระบบกลไกที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ให้แก่ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (focus group) หลังจากนั้นผู้วิจัยทำหน้าที่เป็นผู้ควบคุมการสนทนาและเริ่มดำเนินการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมการสนทนากลุ่มช่วยกันระดมความคิด แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะในประเด็นตามแนวคำถามการสนทนากลุ่มที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ตามวัตถุประสงค์และคำถามการวิจัย ในประเด็นแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่เพียงพอให้กับพนักงาน ประกอบด้วย 3 ประเด็น ได้แก่ 1) แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ 2) แนวทางการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อให้พนักงานในโรงงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ และ 3) แนวทางการปรับเปลี่ยนระบบกลไกที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ มีรายละเอียดดังนี้

1) แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่เพียงพอให้กับพนักงานในสถานประกอบการ โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่เพียงพอให้กับพนักงาน ประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ แนวทางการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อให้พนักงานในโรงงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ และแนวทางการปรับเปลี่ยนระบบกลไกที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ โดยมีรายละเอียด ดังนี้ต่อไปนี้

1.1) แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ จากการศึกษาพบว่า ควรส่งเสริมการให้ความรู้เรื่องกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับลักษณะท่าทางการทำงานที่ถูกต้องตามการยศาสตร์ ส่งเสริมประชาสัมพันธ์ประโยชน์ของการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอและผลเสียจากการมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอ เพื่อให้พนักงานได้เข้าถึงสื่อเป็นการสร้างความตระหนักในการดูแลสุขภาพให้กับพนักงาน ควรมีการวางแผนการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล เช่น มีคู่มือหรือโปรแกรมการทำกิจกรรมทางกายที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละบุคคล มีแบบบันทึกการทำกิจกรรมทางกายในแต่ละวัน มีนโยบายหรือข้อตกลงร่วมกันในที่ทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ และรวมไปถึงการปรับพฤติกรรมกิจกรรมทางกายในครัวเรือนด้วย เช่น มีกิจกรรมส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกาย เช่น การเปลี่ยนอิริยาบถ การยืดเส้นยืดสาย การเคลื่อนไหวร่างกายช่วงสั้น ๆ ทุกชั่วโมงของ

การทำงาน เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งและกิจกรรมส่งเสริมกิจกรรมทางกายในระดับปานกลางถึงหนัก เช่น กีฬาสี การจัดกิจกรรมออกกำลังกายกลางแจ้งก่อนหรือหลังเข้างานเป็นประจำทุกสัปดาห์ จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“พีคิดว่าก่อนจะเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานควรมีความให้ความรู้สร้างความเข้าใจให้พนักงานได้ตระหนักถึงข้อดีของการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ และผลจากการมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“เห็นด้วยในการให้ความรู้พนักงานก่อน นอกจากเรื่องกิจกรรมทางกาย ควรให้ความรู้เรื่องของลักษณะการทำงานที่เหมาะสมถูกต้องตามการยศาสตร์ด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“ควรส่งเสริมให้พนักงานลดพฤติกรรมเนือยนิ่งทั้งที่บ้านและที่ทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

“ที่ทำงานก็ให้พักยืดเหยียดบ้าง แต่ถ้าไปบอกให้ทำเฉย ๆ พนักงานก็ไม่ทำอีก อาจจะต้องให้ผู้บริหารกำหนดเป็นนโยบาย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

“ควรมีการวางแผนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของแต่ละคนเลย เนื่องจากแต่ละคนมีพื้นฐานสุขภาพต่างกัน มีกิจกรรมทางกายแตกต่างกัน น่าจะมีโปรแกรมการทำกิจกรรมทางกายที่กับแต่ละบุคคล” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

1.2) แนวทางการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อให้พนักงานในโรงงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ จากการศึกษาพบว่า การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานและเอื้อต่อภารกิจทางกายของพนักงาน โดยการปรับปรุงพื้นที่ที่ทรุดโทรม ทำความสะอาดจัดระเบียบ 5 ส. ในที่ทำงานทั้งบริเวณที่เป็นส่วนบุคคลหรือส่วนรวม มีการบริหารจัดการพื้นที่ในอาคารและนอกอาคารให้สามารถทำกิจกรรมทางได้ เช่น ในให้ห้องทำงานสำหรับพนักงานในสำนักงานให้มีการจัดโต๊ะเก้าอี้ให้มีระยะห่างกันเพียงพอสำหรับการขยับร่างกายหรือยืดเหยียดร่างกายได้ การกำหนดนโยบายหรือ การปรับพื้นที่ทางเดินให้สะอาดร่มรื่นและปลอดภัย พื้นที่ว่างของอาคารควรจัดเป็นลานกิจกรรมสำหรับการทำกิจกรรมทางกายก่อนเข้างานหรือหลังเลิกงาน มีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายจากการทำงานเพิ่มขึ้น โดยเพิ่มเวลาพักให้กับพนักงานในช่วงเช้าและช่วงบ่ายโดยให้ทุกแผนกให้มีพนักงานที่เป็นแกนนำในการยืดเหยียดร่างกายหรือการบริหารร่างกายในท่าทางต่าง อย่างน้อย 15 นาที ทุกวัน การรณรงค์ให้เพิ่มกิจกรรมทางกายลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง การติดป้ายคำเชิญชวน เช่น ป้ายบอกจำนวนการเผาผลาญแคลอรี เป็นต้น การสร้างแรงจูงใจในการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอโดยการมอบรางวัลพนักงานต้นแบบในการทำกิจกรรมกายประจำเดือน จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“ปรับปรุงพื้นที่ทำงานในโรงงาน บริเวณที่ทรุดโทรมให้สะอาดปลอดภัยนำทำงาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ควรให้พนักงานจัดกิจกรรม 5 ส. สถานที่ทำงานของตัวเองและส่วนรวม” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“บริเวณหน้าอาคารผลิตยามีพื้นที่ว่างอยู่เยอะ ตรงนั้นควรจัดพื้นที่เป็นลานกิจกรรมหรือไว้ให้พนักงาน ออกกำลังกายก่อนหรือหลังเข้างานได้” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

“เพิ่มเวลาลงพักช่วงเช้ากับช่วงบ่ายให้พนักงาน ช่วงละ 15 นาที ให้พนักงานได้มีกิจกรรมยืดเหยียด ร่างกาย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

1.3) แนวทางการปรับเปลี่ยนระบบกลไกที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ จากการศึกษาพบว่า การวางแผนการใช้เงินงบประมาณในการส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดทำแผนโครงการที่ต้องใช้งบประมาณในการส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้กับพนักงานในโรงงานทุกปีงบประมาณ การจัดทำแผนงานโครงการเพื่อขอสนับสนุนเงินงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก หรือแหล่งงบประมาณต่าง ๆ ในจัดซื้อครุภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การออกกำลังกาย รวมถึงงบประมาณการก่อสร้าง เช่น การก่อสร้างอาคาร หรือปรับปรุงสถานที่สำหรับออกกำลังกาย การก่อสร้างหลังคาเชื่อมระหว่างทางเดิน เป็นต้น การสร้างกลไกความร่วมมือกับของชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการมีกิจกรรมทางกาย ทั้งในที่ทำงานและในชุมชน เช่น การส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายชมรมการออกกำลังกาย ในที่ทำงานและชุมชน ผู้บริหารควรสร้างปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือชุมชนโดยรอบโรงงาน เพื่อการบูรณาการความร่วมมือกันในการสนับสนุนให้พนักงานและคนในชุมชนได้มีกิจกรรมทางกาย ร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมให้พนักงานในโรงงานร่วมกับประชาชนในชุมชนได้มีการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน รวมถึงการมีระบบติดตามประเมินผลการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงาน สามารถวัดผลลัพธ์ ผลกระทบ และประโยชน์จากการจัดกิจกรรมหรือโครงการได้ จะเห็นได้จากคำกล่าวต่อไปนี้

“ทุกกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพทั้งโรงพยาบาล และสสจ. ควรวางแผนการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ วางแผนในเรื่องของงบประมาณให้ครอบคลุม” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

“ควรหาแหล่งเงินงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกร่วมด้วย เพื่อขอสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์การออกกำลังกาย รวมถึงงบประมาณการก่อสร้าง เช่น การปรับปรุงอาคาร หรือทำหลังคาเชื่อมทางเดินให้พนักงาน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

“โรงงานผลิตยาสมุนไพรทำางทั้งผู้บริหาร หัวหน้า หรือพนักงานควรมีปฏิสัมพันธ์กับชุมชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ ให้มากขึ้นเพื่อการบูรณาการทำงานร่วมกันโดยสนับสนุนให้พนักงานของเรากับคนในชุมชนได้มีกิจกรรมร่วมกัน” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

“การทำโครงการที่ส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้พนักงาน ทุกโครงการทุกกิจกรรมควรมีการประเมินวัดผลลัพธ์ได้ ทำแล้วเกิดประโยชน์หรือผลกระทบอย่างไรบ้าง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4) (ตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่เพียงพอให้กับพนักงานในสถานประกอบการ
โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

แนวทางการส่งเสริม พฤติกรรมที่เอื้อให้พนักงาน มีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ	แนวทางการส่งเสริม สภาพแวดล้อมในสถานที่ ทำงานที่เอื้อให้พนักงานใน โรงงานมีกิจกรรมทางกายที่ เพียงพอ	แนวทางการปรับเปลี่ยนระบบ กลไกที่เอื้อให้พนักงานมี กิจกรรมทางกายที่เพียงพอ
<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการให้ความรู้เรื่องการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ - ส่งเสริมการให้ความรู้เกี่ยวกับลักษณะท่าทางการทำงานที่ถูกต้องตามการยศาสตร์ - ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ประโยชน์ของการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ และผลเสียจากการมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอ - การวางแผนส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล เช่น มีคู่มือหรือโปรแกรมการทำกิจกรรมทางกายที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละบุคคล มีแบบบันทึกการทำกิจกรรมทางกายในแต่ละวัน <p>มีนโยบายหรือข้อตกลงร่วมกันในในที่ทำงานในการส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอได้แก่ มีกิจกรรมส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกาย เช่น การเปลี่ยนอิริยาบถ การยืดเส้นยืดสาย การเคลื่อนไหวร่างกายช่วงสั้น ๆ ทุกชั่วโมงของการทำงาน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสมกับการทำงานและเอื้อต่อการกิจกรรมทางกายของพนักงาน โดยการปรับปรุงพื้นที่ที่ทรุดโทรม ทำความสะอาดจัดระเบียบ 5 ส. ในที่ทำงานทั้งบริเวณที่เป็นส่วนบุคคลหรือส่วนรวม - การบริหารจัดการพื้นที่ในอาคารและนอกอาคารให้สามารถทำกิจกรรมทางได้ เช่น ห้องทำงานสำหรับพนักงานในสำนักงานให้มีการจัดโต๊ะเก้าอี้ให้มีระยะห่างกันเพียงพอสำหรับการขยับร่างกายหรือยืดเหยียดร่างกายได้ การปรับพื้นที่ทางเดินให้สะอาดร่มรื่นและปลอดภัย พื้นที่ว่างของอาคารควรจัดเป็นลานกิจกรรมสำหรับการทำกิจกรรมทางก่อนเข้างานหรือหลังเลิกงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - การวางแผนงบประมาณในการส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดทำแผนโครงการที่ต้องใช้งบประมาณในการส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้กับพนักงานในโรงงานทุกปีงบประมาณ - การจัดทำแผนงานโครงการเพื่อขอสนับสนุนเงินงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก หรือ แหล่งงบประมาณต่าง ๆ ในจัดซื้อครุภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การออกกำลังกาย รวมถึงงบประมาณการก่อสร้าง เช่น การก่อสร้างอาคาร หรือ ปรับปรุงสถานที่สำหรับออกกำลังกาย การก่อสร้างหลังคาเชื่อมระหว่างทางเดิน เป็นต้น การสร้างกลไกความร่วมมือกับของชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการมีกิจกรรมทางกาย ทั้งในที่ทำงานและในชุมชน เช่น การส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายชมรมการออกกำลังกาย ในที่ทำงานและชุมชน

ตารางที่ 6 แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่เพียงพอให้กับพนักงานในสถานประกอบการ
โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ต่อ)

แนวทางการส่งเสริม พฤติกรรมที่เอื้อให้พนักงาน มีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ	แนวทางการส่งเสริม สภาพแวดล้อมในสถานที่ ทำงานที่เอื้อให้พนักงานใน โรงงานมีกิจกรรมทางกายที่ เพียงพอ	แนวทางการปรับเปลี่ยนระบบ กลไกที่เอื้อให้พนักงานมี กิจกรรมทางกายที่เพียงพอ
	<p>การกำหนดนโยบายส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายจากการทำงานเพิ่มขึ้น โดยเพิ่มเวลาพักให้กับพนักงานในช่วงเช้าและช่วงบ่ายโดยให้ทุกแผนกให้มีพนักงานที่เป็นแกนนำในการยืดเหยียดร่างกาย หรือการบริหารร่างกายในท่าทางต่าง อย่างน้อย 15 นาที ทุกวัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การรณรงค์ให้พนักงานเพิ่มกิจกรรมทางกายลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง การติดป้ายคำเชิญชวน เช่น ป้ายบอกจำนวนการเผาผลาญแคลอรี เป็นต้น - การสร้างแรงจูงใจในการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอโดยการมอบรางวัลพนักงานต้นแบบในการทำกิจกรรมกายประจำเดือน 	<p>ผู้บริหารควรสร้างปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือชุมชนโดยรอบโรงงาน เพื่อการบูรณาการความร่วมมือกันในการสนับสนุนให้พนักงานและคนในชุมชนได้มีกิจกรรมทางกายร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมให้พนักงานในโรงงานร่วมกับประชาชนในชุมชนได้มี การทำกิจกรรมสาธารณะ ประโยชน์ร่วมกัน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีระบบการติดตาม ประเมินผลการจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงาน สามารถวัดผลลัพธ์ ผลกระทบ และประโยชน์จากการจัดกิจกรรมหรือโครงการได้

บทที่ 5

สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงานและศึกษาแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษาโรงงานผลิตยาสมุนไพรรักษาอาการทางจิต อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (qualitative data) จากผู้ให้ข้อมูลโดยเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพนักงานโรงงานผลิตยาสมุนไพรรักษาอาการทางจิต จำนวน 20 คน และผู้ที่เกี่ยวข้องในโรงงานผลิตยาสมุนไพรรักษาอาการทางจิต จำนวน 10 คน ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลและอภิปรายผล และข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการโรงงานผลิตยาสมุนไพรรักษาอาการทางจิต อำเภอน้ำขุ่น จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พนักงานในสถานประกอบการโรงงานผลิตยาสมุนไพรรักษาอาการทางจิตส่วนใหญ่มีกิจกรรมทางกายในระดับปานกลาง ได้แก่ กิจกรรมทางกายจากการเดินทางสัญจร กิจกรรมทางกายจากการทำงาน และกิจกรรมทางกายจากการนันทนาการ สะสมน้อยกว่า 150 นาที /สัปดาห์ ส่งผลทำให้พนักงานส่วนใหญ่มีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยความชุกของพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพของลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางจังหวัดสงขลา พบว่าลูกจ้างมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอ ร้อยละ 53.4 (มาหะมะ กาสอ, ภาสุรี แสงศุภวานิช และพิชญา พรคทองสุข. 2552)

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการโรงงานผลิตยาสมุนไพรรักษาอาการทางจิต พบว่า 1) ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ได้แก่ 1.1) พนักงานส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ 1.2) พนักงานส่วนใหญ่การมีพฤติกรรมเนือยนิ่งจากการติดหน้าจอ 1.3) ลักษณะท่าทางการทำงานที่มีการเคลื่อนไหวร่างกายน้อย มีลักษณะการทำงานในท่าทางเดิม ๆ ซ้ำ ๆ เป็นระยะเวลานาน โดยมีระยะเวลาการทำงานอย่างน้อย 8 ชั่วโมงต่อวัน สอดคล้องกับนันทวัน เทียนแก้ว และคณะ (2562) ในการศึกษาปัจจัยทางทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมต่อการมีกิจกรรมทางกายของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไทย พบว่า ปัจจัยด้านบุคคล พนักงานมีลักษณะงานเป็นการนั่งและยืนวันละ 9-12 ชม. 6 วันต่อสัปดาห์ พนักงานส่วนใหญ่ยังมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมทางกายไม่เพียงพอ มีการเคลื่อนไหวร่างกายค่อนข้างน้อย เนื่องจากการทำงานในท่าเดิม ๆ ติดต่อกันเป็นระยะเวลานานในแต่ละวัน ส่งผลเสียต่อบุคลิกภาพใน

ระยะยาว และผลการปฏิบัติงานไม่ดีขึ้น 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่ 2.1) การเดินทางมาทำงานพนักงานส่วนใหญ่เดินทางโดยการขับรถมาทำงาน 2.2) โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉางไม่มีพื้นที่ที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย 2.3) ชุมชนไม่มีพื้นที่สาธารณะที่เอื้อต่อการทำกิจกรรมทางกาย จึงควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อเพิ่มการมีกิจกรรมทางกายที่สอดคล้องกับลักษณะงาน สอดคล้องกับ ชโลธร เสียงใส และสุจิตรา สุคนทรทรัพย์ (2558) กล่าวว่า ปัจจัยเอื้อปัจจัยเอื้อด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น สถานที่ อุปกรณ์ในการออกกำลังกาย และเวลาที่เหมาะสมในการออกกำลังกาย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการมีกิจกรรมทางกาย 3) ปัจจัยด้านระบบกลไก ได้แก่ 3.1) โรงงานไม่มีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ มีข้อจำกัดด้านพื้นที่และงบประมาณ 3.2) โรงงาน หน่วยงาน หรือชุมชนไม่มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันทำให้ขาดกลไกในบูรณาการทำงานร่วมกันในการสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานและคนในชุมชนได้มีการทำกิจกรรมทางกายร่วมกัน สอดคล้องกับวงศ์พัทธ์ ชูดำ และคณะ (2565) พบว่า แนวทางสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานในสถานของหญิงวัยทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ในการให้ความสำคัญกับสุขอนามัยของพนักงานเพื่อกระตุ้นให้พนักงานได้มีการปฏิบัติในการดำเนินชีวิตเพื่อการมีสุขภาพที่ดี สนับสนุนความสัมพันธ์ของชุมชนและบริษัท โดยการสร้างความผูกพันของบริษัทและสภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม เช่น การสนับสนุนไฟส่องสว่างในบริเวณพื้นที่สาธารณะในชุมชน

แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่เพียงพอให้กับพนักงานในสถานประกอบการ โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉางจังหวัดสุราษฎร์ธานี

1) แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ควรมีการส่งเสริมการให้ความรู้เรื่องกิจกรรมทางกายที่เพียงพอรวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับลักษณะท่าทางการทำงานที่ถูกต้องตามกายศาสตร์ การส่งเสริมประชาสัมพันธ์ประโยชน์ของการมีกิจกรรมทางที่เพียงพอและผลเสียจากการมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอ เพื่อให้พนักงานได้เข้าถึงสื่อเป็นการสร้างความตระหนักในการดูแลสุขภาพให้กับพนักงาน ควรมีการวางแผนการส่งเสริมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคล เช่น มีคู่มือหรือโปรแกรมการทำกิจกรรมทางกายที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละบุคคล มีแบบบันทึกการทำกิจกรรมทางกายในแต่ละวัน ควรมีนโยบายหรือข้อตกลงร่วมกันในที่ทำงาน ส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ และรวมไปถึงการปรับพฤติกรรมการมีกิจกรรมทางกายในครัวเรือนด้วย เช่น มีกิจกรรมส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกาย เช่น การเปลี่ยนอิริยาบถ การยืดเส้นยืดสาย การเคลื่อนไหวร่างกายช่วงสั้น ๆ ทุกชั่วโมงของการทำงาน เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งและกิจกรรมส่งเสริมกิจกรรมทางกายในระดับปานกลางถึงหนัก เช่น กีฬาสี การจัดกิจกรรมออกกำลังกายก่อนหรือหลังเข้างานเป็นประจำทุกสัปดาห์

2) แนวทางการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อให้พนักงานในโรงงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ควรมีการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน ทำงานและเอื้อต่อการกิจกรรมทางกายของพนักงาน โดยการปรับปรุงพื้นที่ที่ทรุดโทรม ทำความสะอาดจัดระเบียบ 5 ส. ในที่ทำงานทั้งบริเวณที่เป็นส่วนบุคคลหรือส่วนรวม มีการบริหารจัดการพื้นที่ในอาคารและนอกอาคารให้สามารถทำกิจกรรมทางได้ เช่น ในให้ห้องทำงานสำหรับพนักงานในสำนักงานให้มีการจัดโต๊ะเก้าอี้ให้มีระยะห่างกันเพียงพอสำหรับการขยับร่างกายหรือยืดเหยียดร่างกาย การปรับพื้นที่ทางเดินให้สะอาด ร่มรื่นและปลอดภัย พื้นที่ว่างของอาคารควรจัดเป็นลานกิจกรรมสำหรับการทำกิจกรรมทางก่อนเข้างานหรือหลังเลิกงาน มีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายจากการทำงานเพิ่มขึ้น โดยเพิ่มเวลาพักให้กับพนักงานในช่วงเช้าและช่วงบ่ายโดยให้ทุกแผนกให้มีพนักงานที่เป็นแกนนำในการยืดเหยียดร่างกาย หรือการบริหารร่างกายในท่าทางต่าง อย่างน้อย 15 นาที ทุกวัน ควรมีการรณรงค์ให้เพิ่มกิจกรรมทางกายลดพฤติกรรมเนือยนิ่งการติดป้ายคำเชิญชวน เช่น ป้ายบอกจำนวนการเผาผลาญแคลอรี เป็นต้น รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอโดยการมอบรางวัลพนักงานต้นแบบในการทำกิจกรรมกายประจำเดือน

3) แนวทางการปรับเปลี่ยนระบบกลไกที่เอื้อให้พนักงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ควรมีการวางแผนการใช้เงินงบประมาณในการส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดทำแผนโครงการที่ต้องใช้งบประมาณในการส่งเสริมกิจกรรมทางกายให้กับพนักงานในโรงงาน ทุกปีงบประมาณ การจัดทำแผนงานโครงการเพื่อขอสนับสนุนเงินงบประมาณจากหน่วยงานภายนอก หรือแหล่งงบประมาณต่าง ๆ ในจัดซื้อครุภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การออกกำลังกาย รวมถึงงบประมาณการก่อสร้าง เช่น การก่อสร้างอาคาร หรือปรับปรุงสถานที่สำหรับออกกำลังกาย การก่อสร้างหลังคาเชื่อมระหว่างทางเดิน เป็นต้น การสร้างกลไกความร่วมมือกับของชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการมีกิจกรรมทางกาย ทั้งในที่ทำงานและในชุมชน เช่น การส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายชมรมการออกกำลังกาย ในที่ทำงานและชุมชนผู้บริหารควรสร้างปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือชุมชนโดยรอบโรงงาน เพื่อการบูรณาการความร่วมมือกันในการสนับสนุนให้พนักงานและคนในชุมชนได้มีกิจกรรมทางกายร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมให้พนักงานในโรงงานร่วมกับประชาชนในชุมชนได้มีการทำกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกัน มีระบบติดตามประเมินผล การจัดกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงาน สามารถวัดผลลัพธ์ ผลกระทบ และประโยชน์จากการจัดกิจกรรมหรือโครงการได้

ข้อเสนอแนะ

เชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารโรงงานควรมีการให้ความสำคัญและวางแผนการจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกายของพนักงานอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องรวมถึงพนักงานควรให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาการมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอ และมีการจัดทำนโยบายการสร้างแรงจูงใจส่งเสริมให้เกิดเป็นรูปกิจกรรมทางกายที่เหมาะสมสำหรับพนักงานและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
3. ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้การสนับสนุน ในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอไปสู่การถ่ายทอดสู่พนักงานต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมกิจกรรมทางกายไปทดลองปฏิบัติจริงในสถานประกอบการที่มีบริบทใกล้เคียงกับโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง เพื่อการพัฒนารูปแบบการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่เหมาะสมกับพนักงานต่อไป

บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. (2548). ท่าการออกกกำลังกายในสถานประกอบการ. นนทบุรี: องค์การ
รับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์. 2560. ผลการสำรวจการเฝ้าระวังและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก
ปฐมวัย (DSPM). กรุงเทพฯ: มพท.
- กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2560).
แผนแม่บทการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย พ.ศ. 2561 – 2573.
<https://backenddc.anamai.moph.go.th/coverpage/3673c9bb6c72658b7c6fffe4b847135a.pdf>. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2565.
- กันทิกา หลวงทิพย์ และดาริณี สีนวล. (2550). การศึกษาพฤติกรรมการออกกำลังกายของบุคลากรใน
โรงพยาบาลสามชุก อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี. ปรินญาวิทยาศาสตร์บัณฑิต. (สาขา
สาธารณสุขชุมชน). คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- กุลทัต หงส์ขยางกูร, พงศ์เทพ สุธีรวิฑูมิ และณัฐติพงศ์ แก้วทอง. (2561). คู่มือการพัฒนาแนวทางเขียน
โครงการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย. สถาบันการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยสงขล
นครินทร์.
- จารุวรรณ ปันวาริ. (2552). อาการปวดคอที่เกิดกับบุคลากรที่ใช้คอมพิวเตอร์: การศึกษาปัจจัย
ทางการยศาสตร์. เวชศาสตร์ฟื้นฟูศาสตร์. 19 (1):30-5.
- ชโลธร เสียงใส และสุจิตรา สุคนธ์ทรัพย์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีกิจกรรมทางกาย
ของนิสิตนักศึกษา สถาบันอุดมศึกษา ในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและ
สุขภาพ ปีที่ 16 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2558).
- ชูลีพร หิตอักษร, รุ่งนภา จันทรา, อัสนี วันชัย และจิริยา อินทนา. (2560). การปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
การออกกำลังกาย : การประยุกต์ทฤษฎีขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม. วารสารการ
พยาบาลและการดูแลสุขภาพ. ปีที่ 35 ฉบับที่ 4 : ตุลาคม - ธันวาคม 2560.
- ฐิติกร โตโพธิ์ไทย, ชมพูนุท โตโพธิ์ไทย, สุลัดดา พงษ์อุทธา, วิชชุกร สุริยะวงศ์ไพศาล, อรณาจันทราศิริ
และทักษพล ธรรมรังสี. (2558) ผลงานจาก 4 กลุ่มกิจกรรมทางกายที่คนไทยใช้ในแต่ละวัน.
วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข ปีที่ 9 ฉบับที่ 2
- ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ. (2548). คนคอกปขาวในระบบเศรษฐกิจการเมืองไทย. กรุงเทพฯ: เอ็ดดิสันเพรส
โปรดักส์.
- ณัฐพงษ์ นาทัน. (2557). อาการปวดกล้ามเนื้อจากการทำงานของคนงานในโรงงานยางพาราแผ่น
กรณีศึกษาโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดอุดรธานี. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. 7 (3)
: 178

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นันทวัน เทียนแก้ว, ชัยรัตน์ ชูสกุล และสุจิตรา สุคนธ์ทรัพย์. (2562). การศึกษาปัจจัยทางทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคมต่อการมีกิจกรรมทางกายของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมไทย. วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ ปีที่ 20 ฉบับที่ 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2562).
- นุชนารถ กันธิยะ. (2551). กลุ่มอาการผิดปกติทางระบบโครงร่างและกล้ามเนื้อที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในพยาบาลวิชาชีพ. (พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต). เชียงใหม่: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ประดิษฐ์ ประทีปะฉนิช. (2557). Office Syndrome โรคของคนเมือง. จาก www.never-age.com/347-1-Office%20Syndrome%20โรคของคนเมือง.html. สืบค้นเมื่อ 18 มกราคม 2565
- ประสิทธิ์ กมลพรมงคล. (2560). แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร (วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี). 12 (1) : 51-62.
- พิมลพร ใจอ่อน. ปัจจัยที่มีผลกับอาการปวดหลังส่วนล่างในเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยนเรศวร [สารนิพนธ์การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สม. สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์]. พิษณุโลก: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร; 2552.
- ภานุพันธ์ ลาภรัตนทอง. (2563). รูปแบบการจัดการกิจกรรมทางกาย สำหรับนักศึกษาในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. สาขาวิชาการจัดการกีฬา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มงคล การุณงามพรรณ. (2560). การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพบุคคลวัยผู้ใหญ่ในสถานประกอบการชุมชนเมือง: กรณีศึกษากลุ่มวังขนาย. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์. 37 (4): 47-68.
- มณฑิยา ทองนพคุณ, มณฑิยา ทองนพคุณ, ยุติ ลีลัดนาวิระ และสุวรรณา จันทร์ประเสริฐ. (2562). การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการออกกำลังกาย: การประยุกต์ทฤษฎีขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ. ปีที่ 35 ฉบับที่ 4 ตุลาคม - ธันวาคม 2560.
- มาหะมะ กาสอ, ภาสุรี แสงศุภวานิช และพิชญา พรรคทองสุข. (2552). ความชุกของพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพของลูกจ้างที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง จังหวัดสงขลา. ภาควิชากุมารเวชศาสตร์หน่วยอาชีวอนามัย ภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- รัชดาวรรณ ลิมาชาน. (2549). กิจกรรมทางกายและภาวะสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. สาขาวิชาสุขศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- เรณูมาศ มาอ่อน. (2548). การดำเนินงานส่งเสริมการเคลื่อนไหวร่างกาย/ออกกำลังกายสำหรับบุคลากรในสถานประกอบการภาคการผลิต (โรงงานอุตสาหกรรม). กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข.
- วงศ์พัทธ์ ชูดำ, นฤมล รอดเนียม, สุกัญญา สีก้าวเขียว และนิธิกร คล้ายสุวรรณ. (2565). แนวทางสร้างเสริมสุขภาพในการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานจังหวัดชายแดนใต้. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ปีที่ 14 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม 2565)
- วริศ วงศ์พิพิธ, ถนอมวงศ์ กฤษณ์เพ็ชร์ และสิทธิธา พงษ์พิบูลย์. (2563). กิจกรรมทางกายและพฤติกรรมเนือยนิ่ง : แนวทางและการประเมิน. วารสารวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 (มกราคม-เมษายน 2563).
- วันทนา ไชยกิตติโสภณ. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อการบาดเจ็บโครงสร้างและกล้ามเนื้อที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงานของพยาบาลกาญจนบุรี โรงพยาบาลพยุหเสนา จังหวัดกาญจนบุรี.
- ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ด้านกิจกรรมทางกายประเทศไทย. (2563). สถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอของประชากรไทย. จาก <https://tpak.or.th/th/home>. สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2565.
- สถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ปี 2555—2559 ประเภทกิจการการผลิตเครื่องตี๋ม การผลิต การถนอมอาหาร ซึ่งมีได้จัดประเภทไว้ในที่อื่น (รหัสกิจการ 0203). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานประกันสังคม
- สลิธร เทพตระการพร. (2551). การยศาสตร์: ผลกระทบต่อสุขภาพจากปัญหาการยศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สาคร สมเสริฐ. (2556). รสนิยมของมนุษย์เงินเดือน : ศึกษาเปรียบเทียบพนักงานสายสำนักงานกับพนักงานสายโรงงานของบริษัทผลิตอาหารแห่งหนึ่งในเขตเมือง. คณะศิลปศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2561). แผนการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย พ.ศ. 2561 – 2573. จาก <https://resourcecenter.thaihealth.or.th/index.php/article>. สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2565.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2565). สรุปผลการสำรวจ
ภาวะการทำงานของประชากร. จาก [http://www.nso.go.th/sites/2014en/Survey/
social/labour/LaborForce/2022/3mar65.pdf](http://www.nso.go.th/sites/2014en/Survey/social/labour/LaborForce/2022/3mar65.pdf). สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2565.
- สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. 2559.
รายงานสถานการณ์ โรคและภัยสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ปี 2559.
นนทบุรี: มพท
- สุพรรณณี กาวิละ, มณฑา เก่งการพานิช, ธราดล เก่งการพานิช และศรีธัญญาเบญจกุล. (2556).
พฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม กรุงเทพมหานคร. วารสารสุข
ศึกษาปีที่ 36 ฉบับที่ 123.
- สุรศักดิ์ บรูณตรีเวทย์. 2551. ตำราอาชีพเวชศาสตร์. กรุงเทพฯ: โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี กรมการ
แพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- สุวิรัตน์ ทวีพิริยะจินดา. 2557. ท่าทางการทำงานที่เป็นอันตราย และ ความชุกของอาการผิดปกติ
ทาง ระบบกล้ามเนื้อและโครงร่างอันเกี่ยวเนื่องจากการทำงานในคนงาน โรงพยาบาล
นครราชสีมาครินทร์. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน. 2560.
- อรณิชา โพธิ์หมื่นทิพย์. (2563). พฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของประชาชนวัยทำงานเครือข่าย
บริการปฐมภูมิเมืองย่า4 หัวทะเล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. บุรพาเวชสาร ปีที่ 7
ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2563.
- Healthandtrend. (2017). มนุษย์ออฟฟิศ” อาชีพขยับร่างกายน้อยกว่าเกณฑ์. สืบค้นเมื่อ 10
ธันวาคม 2561. [http://www.healthandtrend.com/healthy/what-the-health/human-
office-career-moved-less-than-the-criteria](http://www.healthandtrend.com/healthy/what-the-health/human-office-career-moved-less-than-the-criteria). สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565.
- Jason A Bennie, Anna F Timperio, David A Crawford, David W Dunstan, Jo L Salmon.
(2011). Associations between social ecological factors and self-reported short
physical activity breaks during work hours among desk-based employees.
Preventive Medicine Volume 53, Issues 1–2, July–August 2011, Pages 44-47.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Louise, J Geneen, R Andrew Moore , Clare Clarke, Denis Martin, Lesley A Colvin , Blair H Smith. (2017). Physical activity and exercise for chronic pain in adults: an overview of Cochrane Reviews. Cochrane Database of Systematic Reviews 2017, Issue 1. Art. No.: CD011279. จ ำ ก <https://www.cochranelibrary.com/cdsr/doi/10.1002/14651858.CD011279.pub2/epdf/full>. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2565.
- Oksa, J., Sormunen, E., Koivukangas, U., Rissanen, S. & Rintamaki H. (2006). Changes in neuromuscular function due to intermittently increased workload during repetitive work in cold conditions. *Scandinavian Journal of work, Environment & Health*, 32(4), 300-309.
- Pender, N.J., Murdaugh, C., & Parsons, M.A. (2011). *Health Promotion in Nursing Practice* (6th ed.). Boston, MA: Pearson. Note: The 4th and 5th Editions can also be used as they have detailed descriptions of the Health Promotion Model.
- World Health Organization, 2010 , *Global Recommendations on Physical Activity for Health*, Blossoming.it: Switzerland

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

ดิฉันนางสาวบุณทริกา คงสวัสดิ์ นักศึกษาในระดับปริญญาโท หลักสูตรการจัดการระบบสุขภาพ สถาบันการจัดการระบบสุขภาพภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ขณะนี้กำลังทำวิจัยการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของพนักงานและศึกษาแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งท่านเป็นพนักงานในโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉางและเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง จึงขอความร่วมมือจากท่านในการให้ข้อมูล โดยการให้ข้อมูลครั้งจะเป็นไปตามความสมัครใจของท่าน ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลขึ้นอยู่กับความพร้อมของท่าน ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเทปเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนและเพื่อความถูกต้องของข้อมูล สำหรับข้อมูลที่ได้รับผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ หากท่านไม่พร้อมจะให้ข้อมูลหรือต้องการถอนตัวออกจากการวิจัย ผู้ให้ข้อมูลสามารถปฏิเสธและออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลา ผู้วิจัยขอรับรองว่าจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านและบุคคลที่เกี่ยวข้อง แต่หากท่านยินดีให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการดำเนินงานระบบสุขภาพ และเป็นข้อเสนอแนะการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ต่อไป

ในการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ สามารถติดต่อสอบถามผู้ทำวิจัยโดยตรงตามหมายเลขโทรศัพท์นี้ คือ 0623737931 การวิจัยครั้งนี้จะสำเร็จมิได้หากไม่ได้รับความอนุเคราะห์และความร่วมมือจากท่าน ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

บุณทริกา คงสวัสดิ์

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ข
หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย
(Informed Consent Form)

ข้าพเจ้า (นาย /นาง /นางสาว).....นามสกุล.....อายุ.....ปี

ขอแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย ในโครงการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงาน
ในสถานประกอบการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้าพเจ้าได้ฟังคำอธิบายโครงการวิจัยจาก นางสาว บุณทริกา คงสวัสดิ์ ได้รับทราบถึง
 รายละเอียดโครงการวิจัย วัตถุประสงค์ และขั้นตอนตลอดจนถึงผลประโยชน์ที่ข้าพเจ้าจะได้รับ

และข้าพเจ้ายินยอมให้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลส่วนตัวของข้าพเจ้าเพื่อการวิจัยเท่านั้น
 โดยจะมีการวิเคราะห์แบบภาพรวม ผู้วิจัยจะต้องเก็บข้อมูลที่ได้จากข้าพเจ้าเป็นความลับ ทั้งนี้ข้าพเจ้า
 สามารถถอนตัว หรือไม่เข้าร่วมการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยจะไม่ส่งผลกระทบต่อ ข้าพเจ้าในอนาคต

หากข้าพเจ้ามีข้อสงสัยหรือมีข้อข้องใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถติดต่อ
 นางสาวบุณทริกา คงสวัสดิ์ โทรศัพท์ 0623737931 ได้ตลอด 24 ชั่วโมง และหากได้รับการ
 การปฏิบัติที่ไม่ตรงตามที่ระบุไว้ในเอกสารชี้แจงต่อผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถ
 ขอรับคำปรึกษา/แจ้งเรื่อง/ร้องเรียน ได้ที่สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 โทรศัพท์ 0 7428 2900 ได้ในวันและเวลาราชการ

ข้าพเจ้า เข้าใจข้อความในเอกสารผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมนี้แล้ว ข้าพเจ้า
 ยินดีให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ตอบคำถาม และได้ลงลายมือชื่อหรือให้นักวิจัยผู้ที่อ่านให้ข้าพเจ้า
 ฟังลงลายมือชื่อในใบแสดงความยินยอมให้ข้อมูลแทนข้าพเจ้า

ลงชื่อ

(นักวิจัยผู้ลงนามแทน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ลงชื่อ

(ผู้ตอบแบบสอบถาม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ผู้วิจัยต้องมอบสำเนาเอกสารฉบับนี้ให้ผู้เข้าร่วมวิจัย เก็บไว้ 1 ชุด

ภาคผนวก ค

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

แบบสอบถามชิ้นนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของพนักงานในสถานประกอบการ โรงงานผลิตยาสมุนไพรทำฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ในช่องว่าง หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

- 1.1 เพศ ชาย หญิง
- 1.2 อายุ ต่ำกว่า 21 ปี 21 – 30 ปี 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี
- 1.3 ศาสนา ศาสนาพุทธ ศาสนาอิสลาม
 ศาสนาคริสต์ ศาสนาอื่น ๆ ระบุ.....
- 1.4 ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี
 ปริญญาโท ปริญญาเอก
- 1.5 สถานภาพ โสด สมรส หย่า
 หม้าย แยกกันอยู่
- 1.6 ประวัติโรคประจำตัว ไม่มี มี ระบุ.....
- 1.7 ประวัติการได้รับอุบัติเหตุทางร่างกายที่มีผลต่อการเคลื่อนไหวของร่างกาย
 ไม่มี
 มีประวัติการได้รับอุบัติเหตุ ระบุ.....มีผลต่อการเคลื่อนไหวของร่างกายส่วนใด ระบุ.....
- 1.8 แผนกที่ทำงาน ระบุ.....
- 1.9 จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน 8 ชั่วโมงต่อวัน มากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์กลุ่ม (Group interview)

แบบสัมภาษณ์กลุ่มชิ้นนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอในชีวิตประจำวัน, ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกาย และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสภาพแวดล้อม กลไกเอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ โดยมีการสัมภาษณ์ข้อมูลจากพนักงานในสถานประกอบการโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉางมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันการมีกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบบสัมภาษณ์กลุ่ม มี 5 ส่วน ดังนี้

1 การมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอในชีวิตประจำวัน

1.1 ท่านมีกิจกรรมทางกาย เช่น การเดินเร็ว การวิ่ง การเดินขึ้นลงบันได การปั่นจักรยาน การว่ายน้ำ การทำงานบ้าน การเล่นกีฬา การออกกำลังกาย หรือการทำกิจกรรมเคลื่อนไหวร่างกายอื่น ๆ ที่ทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยหอบในระดับปานกลางแต่ยังสามารถพูดเป็นประโยคได้ หัวใจเต้นเร็วขึ้น หรือไม่ ได้แก่งานอะไรบ้าง.....ระยะเวลาที่นาที

.....ต่อวัน และกี่ครั้ง.....ต่อสัปดาห์

หมายเหตุ : กิจกรรมทางกายที่เพียงพอในกลุ่มวัยทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อย่างน้อย 150 นาทีต่อสัปดาห์ หรือออกสะสมเป็นระยะเวลาอย่างน้อยวันละ 30 นาที อย่างน้อยสัปดาห์ละ 5 วัน

1.2 ท่านมีกิจกรรมทางกายจากการสัญจรในแต่ละวัน หรือไม่ เช่น

- การเดิน ระยะเวลาที่นาที..... ต่อวัน และกี่ครั้ง.....ต่อสัปดาห์

- การปั่นจักรยาน ระยะเวลาที่นาที.....ต่อวัน และกี่ครั้ง.....ต่อสัปดาห์

1.3 ท่านมีกิจกรรมทางกายจากการทำงานในแต่ละวัน หรือไม่ เช่น

- ท่านมีการทำงานที่ต้องออกแรงหรือการเคลื่อนไหวร่างกายทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยหอบในระดับปานกลางแต่ยังสามารถพูดเป็นประโยคได้ หัวใจเต้นเร็วขึ้น ในขณะที่ทำงานหรือไม่ ได้แก่งานอะไรบ้าง.....

ระยะเวลาที่นาที.....ต่อวัน และกี่ครั้ง.....ต่อสัปดาห์

- ท่านมีอาชีพเสริมหรือไม่ หากมีการทำงานในอาชีพเสริมของท่านมีการต้องออกแรงหรือการเคลื่อนไหวร่างกายทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยหอบในระดับปานกลางแต่ยังสามารถพูดเป็นประโยคได้ หัวใจเต้นเร็วขึ้นในขณะที่ทำงานหรือไม่ ได้แก่งานอะไรบ้าง.....ระยะเวลาที่นาที

.....ต่อวัน และกี่ครั้ง.....ต่อสัปดาห์

- ท่านมีการทำงานบ้านที่ต้องออกแรงหรือการเคลื่อนไหวร่างกายที่ทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยหอบในระดับปานกลางแต่ยังสามารถพูดเป็นประโยคได้ หัวใจเต้นเร็วขึ้น

ในขณะที่ทำงานบ้านหรือไม่ได้แก่งานอะไรบ้าง.....
 ระยะเวลาที่.....ต่อวัน และกี่ครั้ง.....ต่อสัปดาห์

1.4 ท่านมีกิจกรรมทางกายจากการจากการนันทนาการในแต่ละวัน หรือไม่ เช่น

- ท่านมีการออกกำลังกาย หรือการเล่นกีฬา ที่ทำให้ท่านรู้สึกเหนื่อยหอบใน
 ระดับปานกลางแต่ยังสามารถพูดเป็นประโยคได้ หัวใจเต้นเร็วขึ้น ในขณะที่ทำกิจกรรมหรือไม่
 ได้แก่งานใดบ้าง.....
 ระยะเวลาที่.....ต่อวัน และกี่ครั้ง.....ต่อสัปดาห์

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีกิจกรรมทางกาย

2.1 ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล

- ความหมายของการมีกิจกรรมทางการที่เพียงพอในมุมมองของท่าน คืออะไร

 - ท่านมีพฤติกรรมเนือยนิ่งหรือไม่ ได้แก่งานใดบ้าง.....
 ระยะเวลาที่.....ต่อวัน และกี่ครั้ง.....ต่อสัปดาห์
 - ท่านมีโรคประจำตัวหรือไม่.....
 - อาชีพหลักของท่านมีลักษณะการทำงานเป็นอย่างไร.....
 - ท่านมีอาชีพเสริมหรือไม่ ถ้ามีมีลักษณะการทำงานในอาชีพเสริมเป็นอย่างไร

2.2 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม

- ท่านเดินทางมาทำงานจากพื้นที่ชุมชนเมืองหรือพื้นที่ชนบทและเดินทางมา
 ทำงานโดยวิธีใด.....
 - ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการมีกิจกรรมทาง
 กายหรือไม่ อย่างไร.....
 - ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในชุมชนที่ของท่านเอื้อต่อการมีกิจกรรมทาง
 กายหรือไม่ อย่างไร.....

2.3 ปัจจัยด้านระบบกลไก

- ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการมีกิจกรรมทาง
 กายให้กับพนักงานหรือไม่ อย่างไร.....

- ท่านคิดว่าชุมชนของท่านมีนโยบายที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายให้กับคนในชุมชนหรือไม่ อย่างไร.....

3. การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ

- ท่านคิดว่าหากท่านอยากมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ ท่านจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองในแต่ละด้าน ได้แก่

- 1) ท่านจะมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการสัญจร ได้อย่างไร.....
- 2) ท่านจะมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการทำงาน ได้อย่างไร.....
- 3) ท่านจะมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมจากการนันทนาการ ได้อย่างไร.....

4 การปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ

- ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอในสถานที่ทำงานและในชุมชนควรเป็นอย่างไร.....

5 การมีระบบกลไกที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอ

- ท่านคิดว่าควรมีระบบกลไกหรือกลุ่มเครือข่ายทั้งในสถานที่ทำงานและชุมชนที่จะเอื้อให้เกิดการขับเคลื่อนการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอให้กับพนักงานในโรงงานและคนในชุมชนอย่างไรบ้าง.....

ภาคผนวก ง

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

แบบสอบถามชิ้นนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ในช่องว่าง หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1.1 เพศ ชาย หญิง

1.2 อายุ ต่ำกว่า 21 ปี 21 – 30 ปี 31 – 40 ปี
 41 – 50 ปี 51 – 60 ปี

1.3 ปฏิบัติงานตำแหน่ง ระบุ.....

1.4 ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 แนวคำถามการสนทนากลุ่ม (focus group)

แนวคำถามการสนทนากลุ่มชิ้นนี้ใช้สำหรับเก็บข้อมูลรูปแบบแนวทางการส่งเสริมการมีกิจกรรมทางกาย ที่เพียงพอในสถานประกอบการ โดยการสนทนากลุ่มระดมความคิดจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการกรณีศึกษา โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี แนวคำถามการสนทนากลุ่ม มี 3 ส่วน ดังนี้

1 แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอของพนักงานในโรงงานควรเป็นอย่างไร.....

2 แนวทางการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เอื้อให้พนักงานในโรงงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอควรเป็นอย่างไร.....

3 แนวทางการมีระบบกลไกที่เอื้อให้พนักงานในโรงงานมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอเพิ่มขึ้นควรเป็นอย่างไร.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นางสาวบุญทริกา คงสวัสดิ์

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5910024018

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	2559

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ สำนักสาธารณสุขจังหวัดสุราษฎร์ธานี

การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน

การประชุมวิชาการเครือข่ายหมออนามัยแห่งชาติ ครั้งที่ 3 เรื่อง รูปแบบการส่งเสริมกิจกรรมทางกายของพนักงานในสถานประกอบการ กรณีศึกษา โรงงานผลิตยาสมุนไพรท่าฉาง อำเภอท่าฉาง จังหวัดสุราษฎร์ธานี ระหว่างวันที่ 24 – 26 พฤษภาคม พ.ศ. 2566 ณ โรงแรมเดอะพาโก้ อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จัดโดย สมาคมเครือข่ายหมออนามัยวิชาการ สถานที่ประชุม โรงแรมเดอะพาโก้ ดีไซด์ อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

