

การให้ความสำคัญกับสุขภาพพนักงานขององค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร

Giving Importance to the Health of Private Organization Employees in Bangkok

นางสาวผานิต เพียรบำรุงสุขศรี¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุไท ชั่วเจริญ²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการทำงาน ของพนักงานองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาการจัดการด้านสุขภาพ ในด้านการวางแผน การจัดองค์กร การโน้มน้าองค์กร และการควบคุม ขององค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ประชากรเป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience sampling) ผ่านทางออนไลน์โดยใช้แบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติโปรแกรมสำเร็จรูป ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ค่าสถิติ t-test, One way Analysis of Variance

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการทำงาน พนักงานองค์กรเอกชน มีปัญหาสุขภาพ โรคกระเพาะและโรคกรดไหลย้อนมากที่สุด การมีเวลาในการดูแลสุขภาพน้อยจึงทำให้ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการบริโภคอาหารและการออกกำลังกาย การนั่งทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน การทำงานเกิน 8 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ 2-3 ครั้งต่อสัปดาห์มากที่สุด มีความเครียด และมีการนอนหลับพักผ่อนไม่เพียงพอ การให้ความสำคัญกับสุขภาพ การระมัดระวังป้องกันความเสี่ยงจากโรคติดต่อ และ มีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพ อยู่ในระดับมาก

การจัดการด้านสุขภาพขององค์กร พบว่าเพศ อายุ ดัชนีมวลกาย พฤติกรรมสุขภาพที่แตกต่างกันมีการจัดการด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายได้ แรงจูงใจด้านสุขภาพ การรับรู้สภาวะสุขภาพ พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และปัญหาสุขภาพที่แตกต่างกันมีการจัดการด้านสุขภาพที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความคิดเห็นการจัดการด้านสุขภาพของพนักงานองค์กร พบว่า องค์กรควรมีการวางแผนด้านสุขภาพ มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง สวัสดิการส่งเสริมสุขภาพ เช่น ฟิตเนส การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่นการมีพื้นที่สีเขียวไว้พักผ่อนในออฟฟิศ เพื่อลดภาวะอาการเคร่งเครียด และสอบถามความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพจากพนักงาน เช่น สวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น ตามอายุ หรือตามความจำเป็น องค์กรควรมีการจัดการสถานพยาบาล เพื่อพักผ่อน และหน่วยงานที่ดูแลสุขภาพพนักงาน เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ในองค์กร

องค์กรควรมีการเพิ่มบทบาทผู้นำ การโน้มน้าวพนักงานในองค์กรเพื่อเกิดแรงจูงใจในการดูแลสุขภาพ ให้ความรู้ความเข้าใจด้านการบริโภค การออกกำลังกาย และการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬาภายในองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญกับสุขภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้พนักงานดูแลสุขภาพ

คำสำคัญ สวัสดิการสุขภาพ การจัดการด้านสุขภาพ ปัญหาสุขภาพจากการทำงาน

*1 นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต Visionary Leaders รุ่นที่17

(กลุ่มวิชาเอกการจัดการ) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*2 อาจารย์ที่ปรึกษาคณาจารย์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The purpose of this research was (1) to study health problems caused by work Of private organization employees Bangkok. (2) to study health management including Planning, Organizing Leading and Controlling of private organizations in Bangkok. The target population in this research are employees of private organizations Bangkok Sampling was conducted according to the method of Taro Yamane. The sample group means some of the population that has been chosen to represent the population in the study of 400 samples. The methods of sampling by means of convenience sampling via online. By using a questionnaire and The statistics used, (Percentage) Mean (Mean) and Standard Deviation (Statistical Deviation), t-test, One way Analysis of Varaince.

The research found that, The health problems caused by the work found that, Problems Gastritis and acid reflux disease as possible. Having less time to take care of your health makes it less important to your diet and exercise, Sitting and working for a long period of time, Working over 8 hours per week 2-3 times a week at most, Have stress and not getting enough sleep. With the focus on health, precaution against the risk of diseases and are interested in learning about health. Health Management Organization found that body mass index, age, sex, health behaviors of different managed health is no different. Statistically significant at the 0.05 level. Perceived health status Health promoting behaviors and health problems of different managed health differences. Income, the health motivation, the health perception, the health promoting behaviors of different managed health is different. Statistically significant at the 0.05 level.

The organization should have health management such as the health insurance, the annual health check, the health promotion benefits such as fitness, Organizing the work environment Such as having green space in the office, Inquire about employee health benefits, The medical facility for leisure sickness and other health care staff When an emergency occurs in the organization, Organizing health promotion activities such as sports within the

organization. Leadership roles in health persuading, Giving importance to the health of private organization and to focus on the health workforce continues. To encourage employee health care.

Keywords: Health benefits, Health management, Health problems form work

บทนำ

งานวิจัยนี้ศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพของคนทำงาน โรคที่เกิดจากการทำงานในปัจจุบันมีอัตราแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากสังคมที่เร่งรีบ มีการแข่งขันสูง คนทำงานเกิดความเครียด มีความกดดัน การมุ่งเน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในการทำงาน จนไม่คำนึงถึงสุขภาพ การให้ความสำคัญกับสุขภาพจึงเป็นเรื่องจำเป็นเพราะการไม่มีโรค สุขภาพกายดี สุขภาพจิต จะดีด้วย การมีโรคภัยไข้เจ็บ นอกจากจะเสียสุขภาพแล้ว ยังเสียสุขภาพจิต ส่งผลต่อ ครอบครัว สังคม และเศรษฐกิจ

สำหรับประเทศไทย โรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานพบว่าโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานที่มีจำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานสูงสุด 5 อันดับของปี 2556 – 2560 คือ โรกระบบกล้ามเนื้อและโครงสร้างกระดูกที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานหรือสาเหตุจากลักษณะงานที่จำเพาะหรือมีปัจจัยเสี่ยงสูงในสิ่งแวดล้อมการทำงาน เป็นโรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานสูงสุด โดยเฉลี่ย 5 ปี ร้อยละ 2.19 ต่อปี ของจำนวนการประสบอันตรายทั้งหมด รองลงมา คือ โรคผิวหนังที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ร้อยละ 0.40 ต่อปี และโรคที่เกิดขึ้นจากสารเคมี ร้อยละ 0.04 ต่อปี

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร กับ การจัดการด้านสุขภาพ ในด้านการวางแผน การจัดองค์กร การโน้มนำองค์กร และการควบคุม ขององค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับองค์กรเอกชน นำผลวิจัยไปวางแผนจัดการด้านสุขภาพในองค์กร และหาแนวทางป้องกัน แก้ไข ปรับปรุงสวัสดิการด้านสุขภาพให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการทำงาน
2. เพื่อศึกษาการจัดการด้านสุขภาพ ในด้านการวางแผน การจัดองค์กร การโน้มนำองค์กร และการควบคุม

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ดัชนีมวลกาย การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง แรงจูงใจด้านสุขภาพ การรับรู้สภาวะสุขภาพ

1.2 ปัจจัยด้านสุขภาพ ประกอบด้วย พฤติกรรมด้านสุขภาพ พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการทำงาน

1.3 การจัดการด้านสุขภาพ ประกอบด้วย วางแผน การจัดองค์กร การโน้มน้าองค์กร และการควบคุม

2. ขอบเขตด้านประชากร พนักงานองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ทำการสุ่มตัวอย่างตามวิธีของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) กลุ่มตัวอย่าง (Sample Group) หมายถึงบางส่วนของประชากรที่ถูกเลือกมาเป็นตัวแทนของประชากรในการศึกษา จำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา สิงหาคม 2562 - ตุลาคม 2562

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อนำผลวิจัยไปวางแผนการจัดการด้านสุขภาพในองค์กร

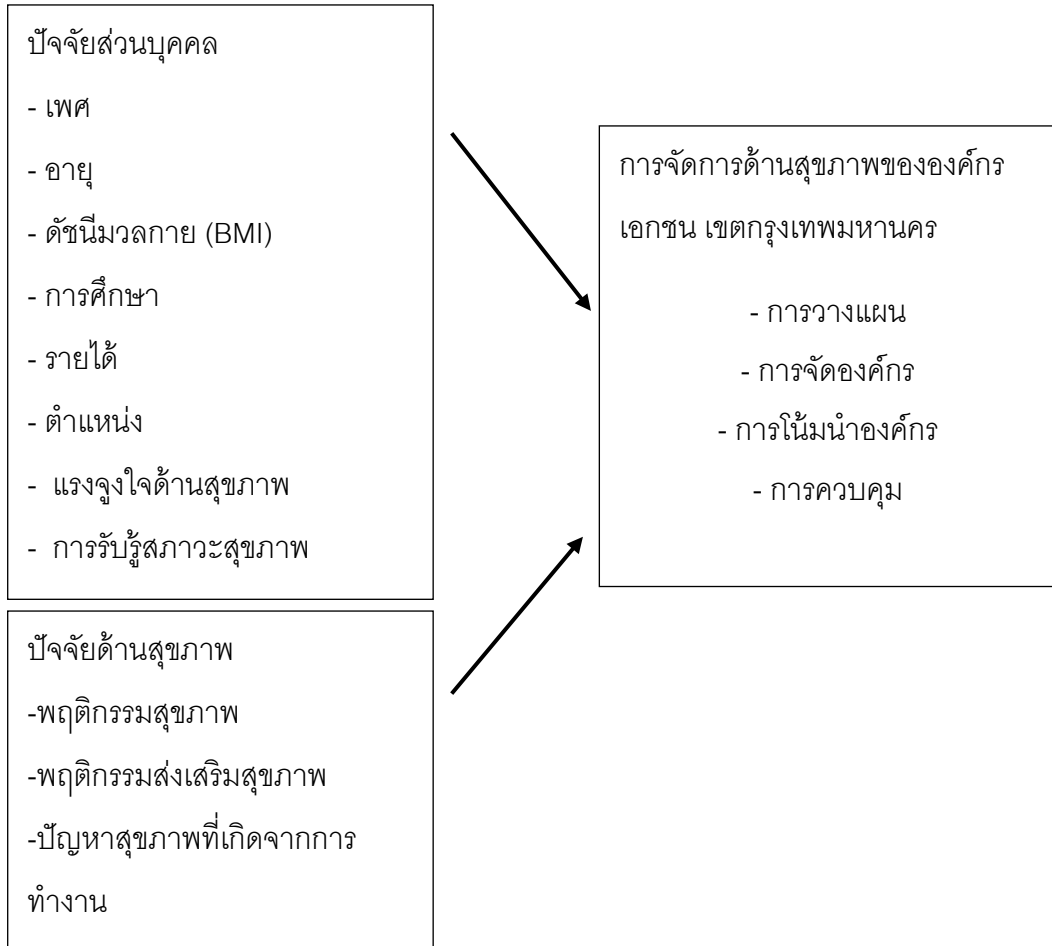
2. เพื่อแนวทางป้องกัน แก้ไข ปรับปรุงสวัสดิการด้านสุขภาพให้เหมาะสม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีปัจจัยด้านสุขภาพ ทฤษฎีการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ (Pender et al.,2002)

2. แนวคิดทฤษฎีการจัดการด้านสุขภาพ ใช้แนวคิดทฤษฎี (Robbins and Certo, 2003; DeCenzo, 2004) ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การโน้มน้าองค์กร และการควบคุม

กรอบแนวคิดของการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการจัดการด้านสุขภาพขององค์กรที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านสุขภาพที่แตกต่างกันจะได้รับการจัดการด้านสุขภาพขององค์กรที่แตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างขนาดกลุ่มประชากรลูกจ้างบริษัทเอกชน กรุงเทพมหานคร 3,171,900 ล้านคน การคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยการใช้สูตรคำนวณ ทาโร ยามาเน่ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อนได้ ร้อยละ 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านสุขภาพ ส่วนที่ 3 การจัดการด้านสุขภาพ คำถาม

แบบตรวจสอบรายการ และ คำถามปลายปิด โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษา และนำมาจัดทำแบบสอบถามให้มีความสัมพันธ์กับกรอบแนวความคิด พร้อมทั้งผลการวัดค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยการคำนวณค่า IOC หรือค่าความสอดคล้องของแต่ละข้อ ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.5 จึงจะถือว่าคำถามนั้นมีความเที่ยงตรง

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กร ทั้งหมด 400 ตัวอย่าง เพศ หญิง จำนวน 265 คน ร้อยละ 66.25 เพศ ชาย จำนวน 135 คน ร้อยละ 33.75 ส่วนใหญ่อายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี ร้อยละ 36.25 คำนีมีมวลกายส่วนใหญ่สุขภาพดี จำนวน 181 คน ร้อยละ 45.25 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ ปริญญาตรี จำนวน 286 คน ร้อยละ 71.50 รายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 184 คน ร้อยละ 46 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่ ระดับเจ้าหน้าที่ จำนวน 272 คน ร้อยละ 68 ได้ผลสรุปดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1. เพื่อศึกษาปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการทำงาน

ปัญหาสุขภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โรคกระเพาะ, โรคกรดไหลย้อน	242	60.50
โรคที่เกี่ยวกับการทำงาน อื่นๆ	187	46.80
โรคไมเกรน	146	36.50
โรคกระเพาะปัสสาวะอักเสบ	114	28.50
โรคความดันโลหิตสูง	103	25.80
โรคออฟฟิศซินโดรม, เส้นประสาทเสื่อม, กระดูกสันหลังทับเส้นประสาท	90	22.50

จากตารางที่ 1 ปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานองค์กรมีปัญหาสุขภาพ โรคกระเพาะและโรคกรดไหลย้อนมากที่สุด รองลงมา คือโรคที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอื่น ๆ เช่นโรคเกี่ยวกับสายตา โรคเครียด โรคภูมิแพ้ โรคไมเกรน โรคกระเพาะปัสสาวะอักเสบ โรคความดันโลหิตสูง โรคออฟฟิศซินโดรม, เส้นประสาทเสื่อม, กระดูกสันหลังทับเส้นประสาท ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. ศึกษาการจัดการด้านสุขภาพในด้านการวางแผน การจัดองค์กร การโน้มนำองค์กร และการควบคุม

การจัดการสุขภาพ	\bar{x}	SD	ระดับความเห็นด้วย
การวางแผน	3.38	0.80	รู้ลึกเจ้ๆ
การจัดองค์กร	3.26	0.78	รู้ลึกเจ้ๆ
การโน้มนำองค์กร	3.23	0.86	รู้ลึกเจ้ๆ
การควบคุม	3.12	0.97	รู้ลึกเจ้ๆ
รวม	3.25	0.80	รู้ลึกเจ้ๆ

จากตารางที่ 2 พบว่า ภาพรวมการจัดการสุขภาพ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การโน้มนำองค์กร และการควบคุมอยู่ในระดับ รู้ลึกเจ้ๆ ($\bar{X} = 3.25$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.80

การทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีการจัดการด้านสุขภาพที่แตกต่างกัน

	เพศ	อายุ	BMI	การศึกษา	รายได้	ตำแหน่ง	แรงจูงใจ ด้าน สุขภาพ	การ รับรู้ สถานะ สุขภาพ
ด้านการวางแผน	X	✓	X	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านการจัดองค์กร	X	✓	X	X	✓	X	✓	✓
ด้านการโน้มนำ องค์กร	X	✓	X	X	X	X	✓	✓
ด้านการควบคุม	X	X	X	X	X	X	✓	✓

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง แยกต่าง
เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 3 พบว่า (1) เพศ คัดชนีมวลกาย ที่แตกต่างกัน จะมีการจัดการด้านสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน ทุกด้าน (2) อายุ ที่แตกต่างกัน จะมีการจัดการด้านสุขภาพที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการจัดองค์กร และ ด้านการโน้มนำองค์กร (3) การศึกษา และ ตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน จะมีการจัดการด้านสุขภาพที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการวางแผน (4) รายได้ที่แตกต่างกัน จะมีการจัดการด้านสุขภาพที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการวางแผน และ ด้านการจัดองค์กร (5) แรงจูงใจด้านสุขภาพ และการรับรู้สถานะสุขภาพที่แตกต่างกัน จะมีการจัดการสุขภาพที่แตกต่างกัน ทุกด้าน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 2 ปัจจัยสุขภาพที่แตกต่างกันจะมีการจัดการด้านสุขภาพที่แตกต่างกัน

	พฤติกรรม สุขภาพ	พฤติกรรมส่งเสริม สุขภาพ	ปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการ ทำงาน
ด้านการวางแผน	X	√	√
ด้านการจัดองค์กร	X	√	√
ด้านการโน้มนำองค์กร	X	√	√
ด้านการควบคุม	X	√	√

ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

หมายเหตุ เครื่องหมาย √ หมายถึง แยกต่าง
เครื่องหมาย X หมายถึง ไม่แตกต่าง

จากตารางที่ 4 พบว่า (1) พฤติกรรมสุขภาพ ที่แตกต่างกัน จะมีการจัดการด้านสุขภาพ
ที่ไม่แตกต่างกัน ทุกด้าน (2) พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และ ปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการทำงานที่
แตกต่างกัน จะมีการจัดการด้านสุขภาพที่แตกต่างกัน ทุกด้าน

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้ แรงจูงใจด้านสุขภาพ การรับรู้สภาวะสุขภาพที่
แตกต่างกันมีการจัดการสุขภาพที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านรายได้เมื่อ
พิจารณารายด้าน มีเพียงด้านการวางแผนที่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ เอกวัฒน์ ใจเย็น, 2560 มี
พนักงานบริษัท เอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อ
สวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0 .05 ด้านแรงจูงใจด้านสุขภาพ ที่แตกต่างกันจะมีการจัดการสุขภาพขององค์กรที่แตกต่างกันทุก
ด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับทฤษฎีกรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน, 2562
สวัสดิการแรงงานแบบยืดหยุ่น คือ รูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานในองค์กร ซึ่งลูกจ้างสามารถ
เลือกและปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์และสอดคล้องกับความต้องการของ
ลูกจ้าง เพื่อสร้างแรงจูงใจและเพิ่มผลิตภาพ ด้านการรับรู้สภาวะสุขภาพ ที่แตกต่างกันจะมีการ
จัดการด้านสุขภาพที่แตกต่างกัน ทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับทฤษฎีทฤษฎี

การส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ การรับรู้สภาวะสุขภาพเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการคาดหมายพฤติกรรม ต้องการการจัดการที่ดี และมีความสามารถในการควบคุม

ปัจจัยด้านสุขภาพ พบว่า พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพที่แตกต่างกัน จะมีการจัดการด้านสุขภาพที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพสอดคล้องกับทฤษฎีการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ ที่พบว่า กลยุทธ์ในการที่จะปฏิบัติ การปฏิบัติบนข้อตกลงด้วยความเข้าใจ มีรางวัลที่เห็นชัดเจนกลยุทธ์ในการปฏิบัติสามารถเลือกได้โดยปฏิบัติตามความชอบหรือตามที่บุคคลนั้นถนัด หรือปฏิบัติได้ง่าย ต้องการการจัดการที่ดี และมีความสามารถในการควบคุม

ปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีการจัดการด้านสุขภาพที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญสถิติ 0.05 สอดคล้องกับ ปัทมาสน์ เพชรสม, 2558 Potter and Perry (1995) แนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพ ผู้ที่รับรู้ว่าคุณภาพสุขภาพหรือมีข้อจำกัดในการทำหน้าที่ของร่างกาย จะพยายามดูแลรักษาสุขภาพและทำพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ และวารสารพยาบาลสงขลานครินทร์ 51, 2555 มงคล การุณงามพรรณ สุดารัตน์ สุวารีย์ นันทนา น้ำฝนบทความวิจัยพฤติกรรมสุขภาพและภาวะสุขภาพของคนทำงานในสถานประกอบการเขตเมืองใหญ่: กรณีศึกษาพื้นที่ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร* ที่พบว่า ควรจัดกิจกรรมให้ข้อมูลความรู้และทักษะแก่กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้เกิดความตระหนักและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพไปสู่การมีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี เช่นการออกกำลังกาย การดูแลตนเองด้านสุขภาพ และการรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. องค์กรควรมีการวางแผนด้านสุขภาพ มีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างต่อเนื่อง สวัสดิการส่งเสริมสุขภาพ เช่น ฟิตเนส การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่นการมีพื้นที่สีเขียวไว้พักผ่อนในออฟฟิศ เพื่อลดภาวะอาการเคร่งเครียด และสอบถามความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพจากพนักงาน เช่น สวัสดิการสุขภาพแบบยืดหยุ่น
2. องค์กรควรมีการจัดการสถานพยาบาล เพื่อพักผ่อน และหน่วยงานที่ดูแลสุขภาพพนักงาน เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน ในองค์กร
3. องค์กรควรมีการเพิ่มบทบาทผู้นำ การโน้มน้าวพนักงานในองค์กรเพื่อเกิดแรงจูงใจในการดูแลสุขภาพ ให้ความรู้ความเข้าใจด้านการบริโภค การออกกำลังกาย และ การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กีฬาภายในองค์กร

4. องค์กรควรให้ความสำคัญกับสุขภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้พนักงานดูแลสุขภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาเรื่องการให้ความสำคัญกับสุขภาพพนักงานองค์กร เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ งานวิจัยในอนาคตจึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น และการขยายขอบเขตไปยังพื้นที่อื่น นอกเหนือจากเขตกรุงเทพมหานคร และ การขยายไปยังองค์กร ทุกองค์กร ไม่เฉพาะองค์กรเอกชนเท่านั้น นอกจากนี้ยังมีตัวแปรอื่นๆ ที่ควรศึกษาเพิ่มเติม เช่น การศึกษาปัญหาโรคกระเพาะ โรคกรดไหลย้อน, แนวทางพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ, แนวทางการให้ความรู้ด้านสุขภาพ เพื่อเป็นแนวทาง การวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ นำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อจำกัดในงานวิจัย

การศึกษามีเวลาและงบประมาณจำกัด จึงศึกษาเฉพาะกลุ่มองค์กรเอกชน เขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น จึงอาจทำให้ข้อมูลที่ได้อาจไม่ครบถ้วนสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. 2562. คู่มือการจัดสวัสดิการแรงงานแบบยืดหยุ่น สำหรับสถานประกอบการกิจการ (หน้า 2 และ ส่วนที่ 2)

มงคล การณงามพรรณ. สุดารัตน์ สุวาริ. นันทนา น้ำฝน. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์ปีที่ 32 ฉบับที่ 3. 2555. บทความวิจัยพฤติกรรมสุขภาพและภาวะสุขภาพของคนทำงานในสถานประกอบการเขตเมืองใหญ่: กรณีศึกษาพื้นที่ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร (หน้า 51-66).

ปีทมาสน์ เพชรสม. 2558. พฤติกรรมสุขภาพของผู้สูงอายุไทย. วิทยานิพนธ์. สาขาวิชา ประชากรศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรีย์ ธรรมิกบวร. ทฤษฎีส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์. ที่มา <http://www.nurse.ubu.ac.th/sub/knowledgedetail/PD.pdf>.

เอกวัฒน์ ใจเย็น. 2560 : ความคิดเห็นของพนักงานต่อสวัสดิการบริษัทเอ็นดี รับเบอร์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์. การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยบูรพา.