

## บทที่ 4

### ผลของการวิจัย และอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษากิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในบุคลากรแพทย์แผนไทยประยุกต์ สถาบันการแพทย์แผนไทย กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก จำนวน 20 คน ซึ่งจะนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อาศัยอยู่ในพื้นที่ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส รายได้

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรแพทย์แผนไทยประยุกต์ด้านการออกกำลังกายและด้านโภชนาการ สถาบันการแพทย์แผนไทย กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ส่วนที่ 3 ทศนคติ ด้านโภชนาการและด้านการออกกำลังกายของบุคลากรแพทย์แผนไทยประยุกต์ สถาบันการแพทย์แผนไทย กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

ส่วนที่ 4 การรับรู้สิ่งแวดล้อมและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ

### ผลของการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ส่วนที่ 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage) ได้ผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.1

## ตารางที่ 4.1

จำนวนและร้อยละของบุคลากรการแพทย์แผนไทยประยุกต์ จำแนกตามเพศ ที่อยู่อาศัย อายุ ศาสนา สถานภาพ รายได้

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 20 )	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	7	35.0
หญิง	13	65.0
<b>อาศัยอยู่ในพื้นที่</b>		
เขตเทศบาล	18	90.0
นอกเขตเทศบาล	2	10.00
<b>อายุ</b>		
24-28 ปี	7	35.0
29-33 ปี	5	25.0
34-38 ปี	6	30.0
39-43 ปี	1	5.0
44 ปีขึ้นไป	1	5.0
<b>ศาสนา</b>		
พุทธ	18	90.0
อิสลาม	2	10.0
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	13	65.0
สมรส/คู่	6	30.0
หม้าย/หย่า/แยก	1	5.0
<b>รายได้</b>		
10,000 บาท	7	35
11,000 บาท	2	10
11,500 บาท	1	5
12,000 บาท	6	30
13,000 บาท	1	5
15,000 บาท	3	15

ลักษณะประชากร เพศหญิงมากกว่าเพศชาย เพศหญิง ร้อยละ 65 เพศชายร้อยละ 35 ส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล ร้อยละ 90 มีอายุอยู่ในช่วง 24 - 28 ปี ร้อยละ 35 รองลงมา อายุ 34 - 38 ปี ร้อยละ 30

การนับถือศาสนา ของบุคลากรแพทย์แผนไทยประยุกต์ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 90 และมีศาสนาอิสลามเพียง ร้อยละ 10 สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่ยังเป็นโสด ร้อยละ 65 สมรส ร้อยละ 30 และมี หม้าย/หย่า/แยก ร้อยละ 5 ด้านรายได้ จากรายงานพบว่า บุคลากรมี รายได้ส่วนที่ 10,000 บาท ร้อยละ 35 รองลงมา 12,000 บาท ร้อยละ 30 และ 15,000 บาท ร้อย ละ 15 (ตารางที่ 4.1)

#### ตารางที่ 4.2

จำนวนและร้อยละของบุคลากรการแพทย์แผนไทยประยุกต์ จำแนกประเภทการตรวจร่างกาย

ประเภทการตรวจร่างกาย( N=20)	เคย		ไม่เคย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
7.1 การตรวจร่างกายประจำปี	15	75.0	5	25.0
7.2 การตรวจระดับความดันโลหิต	17	85.0	3	15.0
7.3 การตรวจระดับน้ำตาลในเลือด	15	75.0	5	25.0
7.4 การตรวจไขมันในเลือด	15	75.0	5	25.0
7.5 x-ray ปอด	17	85.0	3	15.0
7.6 การชั่งน้ำหนักและวัดส่วนสูง	19	95.0	1	5.0
7.7 การตรวจฟันและอนามัยช่องปาก	12	60.0	8	40.0
<b>ถามเพิ่มเติมเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง</b>				
7.8 การตรวจมะเร็งปากมดลูก*	6	46.2	7	53.8
7.9 การตรวจเต้านมด้วยตนเอง*	9	69.2	4	30.8

\* หมายถึง จากกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง 13 คน

จากประเภทการตรวจร่างกายประจำปี พบรายงานที่มีผู้ตรวจมากที่สุด คือ การชั่งน้ำหนัก และวัดส่วนสูง ร้อยละ 95 รองลงมา คือ การตรวจระดับความดันโลหิต และ x-ray ปอด ร้อยละ 85 และการตรวจร่างกายประจำปี การตรวจไขมันในเลือด ส่วนการตรวจ เจเพิ่มเฉพาะกลุ่มตัวอย่าง เพศหญิง การตรวจเต้านมด้วยตนเอง ร้อยละ 69.2 และตรวจมะเร็งปากมดลูก ร้อยละ 46.2 (ตารางที่ 4.2)

#### ตารางที่ 4.3

จำนวนและร้อยละของบุคลากรการแพทย์แผนไทยประยุกต์ จำแนกจากพฤติกรรมสุขภาพ  
ด้านการออกกำลังกาย

พฤติกรรม (N=20)	ไม่ปฏิบัติ		ปฏิบัติบางครั้ง		ปฏิบัติเป็นประจำ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ท่านทำกิจวัตรประจำวัน เช่น การปลูก ต้นไม้ ทำสวนการกวาดต้นไม้ เป็นต้น ต่อเนื่องอย่างน้อย 30 นาที/ครั้ง	8	40.0	11	55.0	1	5.0
2. ท่านเคลื่อนไหวออกแรงในส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเช่น แขน ขา คอ หรือ ศีรษะในระหว่างการทำงาน	0	0.0	10	50.0	10	50.0
3. ท่านเดินขึ้นลงบันไดแทนลิฟต์	0	0.0	11	55.0	9	45.0
4. ท่านมีกิจกรรมเคลื่อนไหวส่วนต่าง ๆ ของร่างกายขณะอยู่ที่บ้าน เช่น ทำงานบ้าน	0	0.0	10	50.0	10	50.0
5. ท่านออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาจนรู้สึก เหนื่อย หรือเหงื่อออก	1	5.0	13	65.0	6	30.0
6. ท่านออกกำลังกายหรือเล่นกีฬานาน ติดต่อกันอย่างครั้งละ 20 นาที สัปดาห์ ละ 3 ครั้ง	1	5.0	12	60.0	7	35.0
7. ท่านอบอุ่นร่างกายก่อนออกกำลังกาย หรือเล่นกีฬา	3	15.0	12	60.0	5	25.0

Mend = 15.75 SD = 2.45

จากข้อมูลพฤติกรรมสุขภาพ พฤติกรรมที่บุคคลากรปฏิบัติเป็นประจำมากที่สุด คือ การเคลื่อนไหวออกแรงในส่วนต่างๆ ของร่างกาย เช่น แขน ขา และกิจกรรมเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายขณะอยู่ที่บ้าน เช่น ทำงานบ้าน ร้อยละ 50 รองลงมา คือ เดินขึ้นบันไดแทนลิฟต์ ร้อยละ 45

พฤติกรรมที่บุคคลากรปฏิบัติเป็นบางครั้งมาก คือ ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาจนรู้สึกเหนื่อยหรือเหงื่อออก ร้อยละ 65 รองลงมา คือ ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬานานติดต่อกันอย่างน้อยครั้งละ 20 นาที สัปดาห์ละ 3 ครั้ง และอบอุ่นร่างกายก่อนออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา ร้อยละ 60

พฤติกรรมที่บุคคลากรไม่เคยปฏิบัติมากที่สุด คือ ทำกิจวัตรประจำวัน เช่น การปลูกต้นไม้ ทำสวน การกวาด ต้นไม้ เป็นต้น ต่อเนื่องอย่างน้อย 30 นาที / ครั้ง ร้อยละ 40 รองลงมา คือ อบอุ่นร่างกายก่อนออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา ร้อยละ 15 (ตารางที่ 4.3)

#### ตารางที่ 4.4

จำนวนและร้อยละของบุคคลากรการแพทย์แผนไทยประยุกต์ จำแนกจากระดับ พฤติกรรมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย

ระดับพฤติกรรม	ช่วงคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำ	1 – 7 คะแนน	0	0.0
ระดับปานกลาง	8 – 15 คะแนน	9	45
ระดับดี	16 – 21 คะแนน	11	55
<b>รวม</b>		<b>20</b>	<b>100.0</b>

Mend = 15.75 SD = 2.45

\*\*\*หมายเหตุ ระดับคะแนนเป็นผลรวมของคะแนน ซึ่งมี ทั้งหมด 7 ข้อ คะแนนเต็ม ข้อละ 3 คะแนน =  $7 \times 3 = 21$  หากระดับคะแนนโดยนำคะแนน มาแบ่งเป็น 3 ระดับ ความถี่เท่ากัน =  $21/3 = 7$  สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ

ระดับคะแนนพฤติกรรมของบุคคลากรการแพทย์แผนไทยส่วนใหญ่มีพฤติกรรมสุขภาพภาพรวมอยู่ในระดับดี ร้อยละ 55 รองลงมา คือ ระดับปานกลาง ร้อยละ 45 (ตารางที่ 4.4)

## ตารางที่ 4.5

จำนวนและร้อยละของบุคลากรการแพทย์แผนไทยประยุกต์ จำแนกจากพฤติกรรมสุขภาพ  
ด้านโภชนาการ

พฤติกรรม (N=20)	ไม่ปฏิบัติ		ปฏิบัติบางครั้ง		ปฏิบัติเป็นประจำ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ทานรับประทานอาหารครบ 3 มื้อ ใน 1 วัน	2	10.0	6	30.0	12	60.0
2. ทานรับประทานอาหารครบ 5 หมู่ ใน 1 วัน	2	10.0	9	45.0	9	45.0
3. ทานรับประทานผักและผลไม้ทุกวัน	0	0.0	11	55.0	9	45.0
4. ทานรับประทานไขมันสูง เช่น ข้าว ขาหมู หมูสามชั้น กุนเชียง คอหมู ย่าง เบคอน ไส้กรอก หนั๋งไก่ หนังหมู	2	10.0	15	75.0	3	15.0
5. ทานรับประทานปลาหรือเนื้อสัตว์ ไม่ติดมัน	0	0.0	13	65.0	7	35.0
6. ทานรับประทานข้าวกล้อง ข้าวซ้อมมือ หรือธัญพืช	1	5.0	18	90.0	1	5.0
7. ทานรับประทานอาหารสุกๆ ดิบๆ เช่น แหนมดิบ ลาบ ลู	7	35.0	13	65.0	0	0.0
8. ทานรับประทานอาหารเค็มจัด หรือเผ็ดจัด	2	10.0	12	60.0	6	30.0
9. ทานรับประทานอาหารหวานหรือ ขนมหวานจัด	1	5.0	17	85.0	2	10.0
10. ทานรับประทานอาหารปิ้ง ย่าง หรือ รมควัน	0	0.0	18	90.0	2	10.0
11. ทานรับประทานปลาเล็กปลาน้อย	1	5.0	18	90.0	1	5.0
12. ทานรับประทานอาหารทะเล	0	0.0	15	75.0	5	25.0

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

พฤติกรรม( N=20)	ไม่ปฏิบัติ		ปฏิบัติบางครั้ง		ปฏิบัติเป็นประจำ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
13. ทานรับประทานเครื่องในสัตว์	4	20.0	15	75.0	1	5.0
14. ทานรับประทานของหมักดอง เช่น มะม่วงดอง ผักกาดดอง	2	10.0	16	80.0	2	10.0
15. ทานดื่มน้ำอย่างน้อยวันละ 6-8 แก้ว	1	5.0	6	30.0	13	65.0
16. ทานดื่มนมและน้ำเต้าหู้อย่างน้อย วันละ 1 แก้ว	1	5.0	18	90.0	1	5.0
17. ทานดื่มเครื่องดื่มประเภทชา หรือกาแฟ	2	10.0	10	50.0	8	40.0
18. ทานดื่มเครื่องดื่มประเภท น้ำอัดลม	1	5.0	14	70.0	5	25.0
19. ทานดื่มเครื่องดื่มที่มีส่วนผสม ของ แอลกอฮอล์	4	20.0	15	75.0	1	5.0

Mend = 39.85      SD = 2.92

**หมายเหตุ คำถามเชิงลบ ได้แก่ ข้อ 11,14,15,16,17,19,20,21,24,25,26**

จากข้อมูลพฤติกรรมสุขภาพ พฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติเป็นประจำมากที่สุด คือ ดื่มน้ำ  
อย่างน้อย วันละ 6-8 แก้ว ร้อยละ 65 รองลงมา คือ รับประทานอาหารเช้า มื้อ ใน 1 วัน ร้อยละ 60  
พฤติกรรมที่บุคลากรปฏิบัติเป็นบางครั้งมาก คือ รับประทานข้าวกล้อง ข้าวซ้อมมือ  
หรือธัญพืช ,รับประทานอาหารเช้า ینگ ย่าง หรือ ร่มควัน ,ทานรับประทานปลาเล็กปลาน้อย และดื่มนม  
และน้ำเต้าหู้อย่างน้อย วันละ 1 แก้ว ร้อยละ 90 รองลงมา รับประทานอาหารหวานหรือขนมหวาน  
จัด ร้อยละ 85 และรับประทานของหมักดองเช่น มะม่วงดอง ผักกาดดองร้อยละ 80 (ตาราง 4.4 )

พฤติกรรมที่บุคลากร ไม่เคยปฏิบัติมากที่สุด คือ ทำกิจวัตรประจำวัน เช่น การปลูกต้นไม้  
ทำสวน การกวาดต้นไม้ เป็นต้น ต่อเนื่องอย่างน้อย 30 นาที/ครั้ง ร้อยละ 40 รองลงมา รับประทาน  
อาหารสุกๆ ดิบๆ เช่น แหนมดิบ ลาบ ลู ร้อยละ 35 และรับประทานเครื่องในสัตว์ร้อยละ 20  
( ตารางที่ 4. 4)

## ตารางที่ 4.6

จำนวนและร้อยละของบุคลากรการแพทย์แผนไทยประยุกต์ จำแนกจากระดับพฤติกรรมสุขภาพ  
ด้านโภชนาการ

ระดับพฤติกรรม	ช่วงคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำ	1 – 19 คะแนน	0	0.0
ระดับปานกลาง	20 - 38 คะแนน	6	30.0
ระดับดี	39 - 57 คะแนน	14	70.0
<b>รวม</b>		<b>20</b>	<b>100.0</b>

Mend = 39.85      SD = 2.92

\*\*\*หมายเหตุ ระดับคะแนนเป็นผลรวมของคะแนน ซึ่งมี ทั้งหมด 19 ข้อ คะแนนเต็ม ข้อละ 3 คะแนน =  $19 \times 3 = 57$  หากระดับคะแนน โดยนำคะแนน มาแบ่งเป็น 3 ระดับ ความถี่เท่ากัน =  $57/3 = 19$  สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ

ระดับคะแนนพฤติกรรมของบุคลากรการแพทย์แผนไทยส่วนใหญ่มีพฤติกรรมสุขภาพภาพรวมอยู่ในระดับดี ร้อยละ 70 รองลงมา คือ ระดับปานกลาง ร้อยละ 30 (ตารางที่ 4.5 )

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามทัศนคติ ด้านโภชนาการและด้านการออกกำลังกายของบุคลากร  
แพทย์แผนไทยประยุกต์ สถาบันการแพทย์แผนไทย กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและ  
การแพทย์ทางเลือก

ตารางที่ 4.7

จำนวนและร้อยละของบุคลากรการแพทย์แผนไทยประยุกต์ จำแนกจากทัศนคติ เกี่ยวกับการ  
การออกกำลังกาย

ทัศนคติเกี่ยวกับการออกกำลังกาย ( N=20)	เห็นด้วยมาก		เห็นด้วยปานกลาง		เห็นด้วยน้อย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การออกกำลังกายทำให้เสียค่าใช้จ่าย โดยไม่จำเป็น	0	0	6	30	14	70.0
2. ผู้มีปัญหาสุขภาพไม่ควรออกกำลังกาย เพราะทำให้สุขภาพทรุดโทรม	3	15.0	3	15.0	14	70.0
3. ผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงดีไม่จำเป็นต้อง ออกกำลังกาย	3	15.0	4	20.0	13	65.0
4. การออกกำลังกายเป็นประจำทำให้ สดชื่น และคลายเครียด	20	100.0	0	0.0	0	0.0
5. การออกกำลังกายเป็นประจำช่วย ชะลอความเสื่อมของร่างกาย	20	100.0	0	0.0	0	0.0
6. การออกกำลังกายทำให้เหนื่อยล้า และนอนไม่หลับ	2	10.0	6	30.0	12	60.0
7. การออกกำลังกายเป็นเรื่องยุ่งยาก เพราะมีขั้นตอนมาก	1	5.0	9	45.0	10	50.0
8. การออกกำลังกายเป็นประจำทำให้ ร่างกายกระชับได้สัดส่วน มีความ คล่องตัว	19	95.0	1	5.0	0	0.0
9. ผู้มีโรคประจำตัวต้องปรึกษาแพทย์ ก่อนออกกำลังกาย	18	90.0	2	10.0	0	0.0

Mend = 24.55 SD.= 2.24

คำถามเชิงลบ คือ 1,2,3,6,7

จากข้อมูลทัศนคติเกี่ยวกับการออกกำลังกายของบุคลากรการแพทย์แผนไทยประยุกต์ ทัศนคติที่เห็นด้วยมาก คือ การออกกำลังกายเป็นประจำทำให้สดชื่น และคลายเครียด และ การออกกำลังกายเป็นประจำช่วยชะลอความเสื่อมของร่างกาย ร้อยละ 100 รองลงมา คือ การออกกำลังกายเป็นประจำทำให้รูปร่างกระชับได้สัดส่วน มีความคล่องตัว ร้อยละ 95 และ ผู้มีโรคประจำตัวต้องปรึกษาแพทย์ก่อนออกกำลังกาย ร้อยละ 90

ทัศนคติเกี่ยวกับการออกกำลังกายที่ เห็นด้วยปานกลาง ที่ตอบมาก คือ การออกกำลังกายเป็นเรื่องยุ่งยากเพราะมีขั้นตอนมาก ร้อยละ 45 รองลงมา การออกกำลังกายทำให้เสียค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น และ การออกกำลังกายทำให้เหนื่อยล้าและนอนไม่หลับ ร้อยละ 30 และ ผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงดีไม่จำเป็นต้องออกกำลังกาย ร้อยละ 20

ทัศนคติเกี่ยวกับการออกกำลังกายที่ เห็นด้วยน้อย ที่ตอบมาก คือ การออกกำลังกายทำให้เสียค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น ร้อยละ 70 รองลงมา ผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรงดีไม่จำเป็นต้องออกกำลังกาย ร้อยละ 65 และการออกกำลังกายทำให้เหนื่อยล้าและนอนไม่หลับ ร้อยละ 60 (ตารางที่ 4.6 )

#### ตารางที่ 4.8

จำนวนและร้อยละของบุคลากรการแพทย์แผนไทยประยุกต์ จำแนกจากระดับทัศนคติเกี่ยวกับการออกกำลังกาย

ระดับทัศนคติเกี่ยวกับการออกกำลังกาย	ช่วงคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำ	1 - 9 คะแนน	0	0.0
ระดับปานกลาง	10 - 18 คะแนน	0	0.0
ระดับดี	19 - 27 คะแนน	20	100.0
<b>รวม</b>		<b>20</b>	<b>100.0</b>

Mend = 24.55    SD.= 2.24

\*\*\*หมายเหตุ ระดับคะแนนเป็นผลรวมของคะแนน ซึ่งมี ทั้งหมด 9 ข้อ คะแนนเต็ม ข้อละ 3 คะแนน =  $9 \times 3 = 27$  หากระดับคะแนน โดยนำคะแนน มาแบ่งเป็น 3 ระดับ ความถี่เท่ากัน =  $27/3 = 9$

ระดับคะแนนทัศนคติเกี่ยวกับการออกกำลังกายของบุคลากรการแพทย์แผนไทยทั้งหมด ทัศนคติเกี่ยวกับการออกกำลังกาย อยู่ในระดับดี ร้อยละ 100 (ตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.9  
จำนวนและร้อยละของบุคลากรการแพทย์แผนไทยประยุกต์ จำแนกจากทัศนคติเกี่ยวกับ  
การรับประทานอาหาร

ทัศนคติเกี่ยวกับการรับประทานอาหาร	เห็นด้วยมาก		เห็นด้วยปานกลาง		เห็นด้วยน้อย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การรับประทานอาหารข้ามมือช่วย ป้องกันโรคเหน็บชา	19	95.0	1	5.0	0	0.0
2. การดื่มน้ำวันละ 6-8 แก้วช่วยทำให้ ผิวชุ่มชื้น	20	100.0	0	0.0	0	0.0
3. การดื่มน้ำอัดลมเป็นประจำทำให้ฟันผุ อย่างแน่นอน	18	90.0	2	10.0	0	0.0
4. การรับประทานอาหารเค็มจัด หรือ เผ็ดจัดทำให้กระดูกพรุน	2	10.0	13	65.0	5	25.0
5. การออกกำลังกายเป็นประจำช่วย ชะลอความเสื่อมของร่างกายได้	17	85.0	3	15.0	0	0.0
6. การรับประทานอาหารสุก ๆ ดิบ ๆ เช่น แหนมดิบ ลาบ ลู๋ ทำให้เกิด พยาธิใบไม้ในตับ	20	100.0	0	0.0	0	0.0
7. การรับประทานผลไม้จะทำให้คุณค่า ต่อร่างกายมากกว่าขนมหวาน	20	100.0	0	0.0	0	0.0
8. การรับประทานอาหารหวานหรือ ขนมหวานไม่ทำให้เป็นเบาหวาน	3	15.0	8	40.0	9	45.0
9. การรับประทานอาหารปิ้งย่าง หรือ รมควันทำให้เกิด โรคมะเร็ง	19	95.0	1	5.0	0	0.0

Mend = 25.10 SD.= 1.17

จากข้อมูลทัศนคติเกี่ยวกับการรับประทานอาหารของบุคลากรการแพทย์แผนไทยประยุกต์  
ทัศนคติที่เห็นด้วยมาก คือ การรับประทานอาหารสุก ๆ ดิบ ๆ เช่น แหนมดิบ ลาบ ลู๋ ทำให้เกิดพยาธิ

ไปไม่ในดับ, การรับประทานผลไม้จะทำให้คุณค่าต่อร่างกายมากกว่าขนมหวาน และการดื่มน้ำวันละ 6-8 แก้วช่วยทำให้ผิวชุ่มชื้น ร้อยละ 100 รองลงมา คือการรับประทานข้าวซ้อมมือช่วยป้องกันโรคเหน็บชา และการรับประทานอาหารเช้าหรือรมควัน ทำให้เกิดโรคมะเร็ง ร้อยละ 95 และการดื่มน้ำอัดลมเป็นประจำทำให้ฟันผุอย่างแน่นนอน ร้อยละ 90

ทัศนคติเกี่ยวกับการรับประทานอาหาร เห็นด้วยปานกลาง ที่ตอบมาก คือ การรับประทานอาหารเค็มจัด หรือเผ็ดจัด ทำให้กระปรีกระเป่า ร้อยละ 65 รองลงมา การรับประทานอาหารหวานหรือขนมหวานไม่ทำให้เป็นเบาหวาน ร้อยละ 40 และการออกกำลังกายเป็นประจำช่วยชะลอความเสื่อมของร่างกายได้ร้อยละ 15

ทัศนคติเกี่ยวกับการรับประทาน เห็นด้วยน้อย ที่ตอบมาก คือ การรับประทานอาหารหวานหรือขนมหวานไม่ทำให้เป็นเบาหวาน ร้อยละ 45 รองลงมา การรับประทานอาหารเค็มจัด หรือเผ็ดจัด ทำให้กระปรีกระเป่าร้อยละ 25 และ(ตารางที่ 4.8)

#### ตารางที่ 4.10

จำนวนและร้อยละของบุคลากรการแพทย์แผนไทยประยุกต์ จำแนกจาก ระดับทัศนคติเกี่ยวกับการรับประทานอาหาร

ระดับพฤติกรรม( N=20)	ช่วงคะแนน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับต่ำ	1 - 9 คะแนน	0	0.0
ระดับปานกลาง	10 - 18 คะแนน	0	0.0
ระดับดี	19 - 27 คะแนน	20	100.0
<b>รวม</b>		<b>20</b>	<b>100.0</b>

Mend = 25.10 SD.= 1.17

\*\*\*หมายเหตุ ระดับคะแนนเป็นผลรวมของคะแนน ซึ่งมี ทั้งหมด 9 ข้อ คะแนนเต็ม ข้อละ 3 คะแนน =  $9 \times 3 = 27$  หากระดับคะแนนโดยนำคะแนน มาแบ่งเป็น 3 ระดับ ความถี่เท่ากัน =  $27/3 = 9$  ระดับคะแนนทัศนคติเกี่ยวกับการออกกำลังกายของบุคลากรการแพทย์แผนไทยทั้งหมดมีทัศนคติเกี่ยวกับการรับประทานอาหารภาพรวม อยู่ในระดับดี ร้อยละ 100 (ตารางที่ 4.9)

จากผลการศึกษา ในส่วนที่ 1, 2 และ 3 พบว่า พฤติกรรมสุขภาพด้านโภชนาการ และการออกกำลังกาย ของบุคลากรแพทย์แผนไทย สถาบันการแพทย์แผนไทย กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก อยู่ในระดับดี และ ทักษะด้านโภชนาการและการออกกำลังกาย พบว่า ทักษะเกี่ยวกับด้านโภชนาการและการออกกำลังกายอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ เนื่องจาก บุคลากรแพทย์แผนไทยประยุกต์ เป็นบุคลากรทางด้านสุขภาพ จึงมีความรู้ในเรื่องการรับรู้และทัศนคติที่ดีในเรื่อง พฤติกรรมสุขภาพดีอยู่แล้ว แต่ในความเป็นจริงแล้วพบว่าถึงมีความรู้ในเรื่องทัศนคติดี ซึ่งปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยภายในบุคคล แต่การที่จะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมด้านโภชนาการและการออกกำลังกาย สามารถเป็นพฤติกรรมที่ยั่งยืนได้จำเป็นต้องมีปัจจัยภายนอกบุคคล ได้แก่ ด้านนโยบาย และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นผู้วิจัยจึง สนใจศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและสิ่งแวดล้อม ที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านโภชนาการ และการออกกำลังกาย ของบุคลากรแพทย์แผนไทยประยุกต์ และผลสรุป เป็นดังนี้

#### ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ

##### 1. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพของท่าน ปัจจุบันนี้เป็นอย่างไร

1. บรรยากาศในที่ทำงาน (สิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยา) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความแปรผันค่อนข้างมาก และมีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน และมักจะกล่าวถึง กันบ่อย ครั้งว่า สาเหตุหนึ่งที่บุคลากรเครียด สุขภาพไม่ดี และทำให้หน่วยงานไม่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องยอมรับว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน คือ Organizational Climate เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้การส่งเสริมสุขภาพในหน่วยงานไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการประชุมกลุ่มได้เป็น 6 ประเด็น ดังนี้

##### 1.1 ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility)

จากการประชุมกลุ่ม พบว่า ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงความคิดเห็นว่า เนื่องจากในบางหน่วยงานไม่มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ทุกอย่างเป็นไปตามขั้นตอน หลักเกณฑ์ในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคลากรขาดความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ขาดความกล้าในการตัดสินใจ

## 1.2 ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility)

ผลการประชุมกลุ่ม พบว่า ความรับผิดชอบในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอยู่ในองค์กรและทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หน่วยงานที่มีการจัดตั้งมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานแล้ว และหัวหน้างานเป็นคนเดิมๆ การมอบหมายงานมีความไม่ชัดเจนและไม่ตรงตามตำแหน่งหรือความถนัด เป็น การมอบหมายงานตามความชอบส่วนบุคคลเป็นหลัก ไม่ได้คำนึงถึงความรับผิดชอบที่เหมาะสมตามตำแหน่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งนับว่า ส่งผลกระทบต่อผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานของตำแหน่งงานที่ไม่ตรงตามความเชี่ยวชาญของบุคลากรนั้นๆ ผู้เข้าร่วมประชุมคนหนึ่ง แสดงความคิดเห็นว่า “การมอบหมายงานลักษณะดังกล่าว มีความลำเอียง มีพวกพ้อง ใครไม่ใช่พวกตัวเองก็จะไม่ได้รับการสนับสนุน กีดกันและไม่ได้รับความ เป็นธรรม ” ส่งผลต่อสุขภาพทำให้สุขภาพจิตเสีย เกิดภาวะเครียด

## 1.3 มาตรฐานในการทำงาน (Standards)

จากการประชุมกลุ่ม พบว่า มาตรฐานในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการวัด ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรหรือหน่วยงานและบุคลากร อย่างชัดเจน กล่าวคือ หน่วยงาน ซึ่งจะสังเกตเห็นได้ว่า การกำหนดมาตรฐานในการทำงาน หรือแนวทางในการวัดผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กร หรือ หน่วยงานที่ระบบการวัดการ ประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามความรู้สึกของผู้บังคับบัญชามากกว่า การกำหนดมาตรฐาน ในการทำงานที่ชัดเจน ส่งผลกระทบบังคับบุคลากรที่มีศักยภาพขาดขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน ในขณะที่หน่วยงานที่มีการกำหนดมาตรฐานในการทำงานชัดเจน ระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปอย่างมีระบบ โดยขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงาน และผลงานของบุคลากรอย่างแท้จริง

## 1.4 การให้รางวัล ผลตอบแทน (Rewards)

ผลการประชุมกลุ่ม พบว่า การให้รางวัลผลตอบแทน ในหน่วยงานยังไม่ได้ได้รับความเท่าเทียมกัน และไม่ได้ได้รับความเป็นธรรม อย่างไรก็ตามผู้บริหารบางท่าน มักจะกล่าวอยู่เสมอว่า การจ่ายผลตอบแทนไม่จำเป็นต้องเป็นระบบก็ได้ เพราะในองค์กร ได้มีการกำหนดห ลักการให้รางวัล และผลตอบแทน บุคลากรทุกคนต้องได้รับความเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ซึ่งในทางปฏิบัติ กลับมิได้เป็นเช่นนั้นเลย จึงส่งผลต่อสุขภาพทำให้เกิดความเครียดและเสียสุขภาพจิต

### 1.5 ความชัดเจนในการทำงาน ( Clarity )

จากการประชุมกลุ่ม พบว่า ความชัดเจนในการทำงาน หมายถึง ความชัดเจนในทิศทางการดำเนินงานขององค์กรและความชัดเจนในความคาดหวังที่องค์กรมีต่อตำแหน่งงานนั้นๆ จากความชัดเจนในความหมายนี้ เป็นที่ยอมรับกันแล้วในผู้บริหารบางท่านว่า ศักยภาพของบุคลากรบางท่านไม่สามารถดึงออกมาได้นั้น อันเนื่องมาจากองค์กรไม่ได้มีการกำหนดความคาดหวังที่มีต่อตำแหน่งงานอย่างชัดเจน

### 1.6 การทำงานร่วมกัน (Team Commitment)

จากการประชุมกลุ่ม พบว่า เป็นปัจจัยพื้นฐานหนึ่งที่ได้รับการตระหนักถึงความสำคัญเสมอมา เนื่องจากมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยภาพรวม กล่าวคือ ถ้าบุคลากร มุ่งหวังที่จะทำหน้าที่ในความรับผิดชอบของตนเองให้ดีที่สุดแต่เพียงอย่างเดียวแล้ว โดยขาดการคำนึงถึงความรับผิดชอบขององค์กร หรืองานที่เกี่ยวข้องกัน หรือ งานที่ต้องสัมพันธ์กับหน้าที่ของตนแล้วนั้น ผลการปฏิบัติงานขององค์กร อาจจะไม่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ดัง จะเห็นได้จาก องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่พยายามที่จะสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม มาเป็นเวลานาน พยายามจัดกิจกรรม OD เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แต่พอกลับมาก็เป็นเหมือนเดิม เพราะว่าผู้บริหารแต่ละองค์กรไม่ให้ความสำคัญ มีเฉพาะบุคลากรชั้นผู้น้อยไปร่วมกิจกรรมดังกล่าว สอดคล้องกับทฤษฎีของ Buck (1982 อ้างใน สวรรค์ สวธน์ไพบุลย์ ,2548 ) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีคนส่วนมากยอมรับว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่ง และส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานขององค์กร

จากปัจจัย ทั้ง 6 ที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้วิจัยมีความมุ่งเน้นที่จะให้ผู้บริหารทุกท่านให้ความสำคัญกับ 6 ประเด็นข้างต้นนั้น ในระดับที่เท่าๆกัน ไม่มุ่งเน้นไปที่ประเด็นใดประเด็นหนึ่ง และผู้บริหารควรสร้างความชัดเจนให้องค์กรของท่านในมุมมองดังกล่าว และสื่อสารให้บุคลากรในองค์กรของท่านได้รับทราบ เพื่อให้แน่ใจว่า องค์กรของท่านสามารถเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะส่งผลบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ และยังส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ในด้านสุขภาพกาย จิต สังคม ต่อองค์กรของท่านอีกด้วย

สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีความเครียด และหมกมุ่นกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งมากเกินไป แม้จะเป็นเรื่องงานก็ตาม ผลลัพธ์ของการทำงานก็จะไม่ดีและไม่สร้างสรรค์เท่าที่ควร คนที่มีความสุขและรักในงานที่ทำ ดังนั้นเราทุกคน ช่วยมาสร้าง “องค์กรแห่งความสุข ” ให้กับทั้งบุคลากรและตัวท่านเองตั้งแต่วินาทีนี้ เพื่อวันข้างหน้าที่ดีกว่ากันเถอะ

2. **สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ** จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวเรา และบุคลากรในขณะทำงาน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่างๆ การระบายอากาศไม่ ดี อุณหภูมิ เสียง ความสว่าง และรวมทั้งเชื้อโรคต่างๆ เป็นต้น นอกจากนี้ในการทำงานยังมีปัจจัยทางด้านสภาพของลักษณะงานที่ทำอีกหลายอย่างที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง พบว่า สภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นจะสามารถกำหนดเป้าหมายและ กิจกรรมต่างๆที่หลากหลาย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตที่ดี และตอบสนองความต้องการของ บุคลากรที่แตกต่างกัน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เป็นสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียดตามธรรมชาติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของมนุษย์ โดยหากสิ่งนั้นมีความรุนแรงเพียง พอก็จะทำให้ บุคคลรู้สึกไม่สุขสบาย หรือมีภาวะเสียสมดุลเกิดขึ้น ลักษณะทางกายภาพขององค์กรจะทำให้เกิด สุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และการที่บุคลากรจะให้ความสนใจกับการทำงานมากขึ้นเพียงไร อันจะส่งผลให้ผลงานดีหรือไม่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน เช่น การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม การจัดสิ่งแวดล้อมต่างๆอันประกอบด้วย แสง สว่าง สี อุณหภูมิ คอมพิวเตอร์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้ถ้าหากมีการจัดการและเปลี่ยนแปลงให้มีความเหมาะสมและเพียงพอและอยู่ในความพึงพอใจของ ผู้ปฏิบัติงาน ก็จะเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นการทำงาน และมีส่วนช่วยในการลดความเบื่อหน่าย ซ้ำซากจำเจของงาน ทำให้สุขภาพกายและสุขภาพใจดี ก็จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นในปัจจุบันการจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงานยังไม่เหมาะสม และควรจัด สภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสม เป็นทางเลือกหนึ่งที่องค์กรต้องมองเห็นถึงความสำคัญใน การทำงาน เนื่องจากเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพและความสำเร็จในการทำงานหรือกิจกรรม ต่างๆที่ดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

## 2. ควรมีการพัฒนาและมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ อย่างไร

### 2.1 สร้างสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด ความไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน คือ สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ร่วมงาน เป็นสาเหตุของความเครียด สัมพันธภาพที่ไม่ดีจะทำให้เกิดความไว้วางใจต่ำ ความช่วยเหลือเกื้อกูลต่ำ ความสนใจที่จะแก้ปัญหาน้อยลง

และความไว้วางใจในตัวบุคลากรมีความสัมพันธ์กับบทบาทที่คลุมเครือ ซึ่งเป็นผลให้ การสั่งการระหว่างบุคคลไม่มี ทำให้เกิดความเครียดทางใจ และรู้สึกว่าถูกคุกคามเกี่ยวกับงาน และมีความสุขลดลง

## 2.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน

จากการประชุมกลุ่ม พบว่า ความเกี่ยวข้องกันในการทำงาน เป็นลักษณะของการต้องมีส่วนร่วมมีโอกาสที่จะเสนอแนะ การได้รับการยอมรับความคิดเห็น ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และมีความเคารพในตนเองมากขึ้น การได้รับความสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะส่งเสริม หรือหยุดยั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคคลใดมีเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูงพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีความเป็นมิตรต่อกัน การทำงานก็บรรลุตามวัตถุประสงค์ ในบางครั้งความไม่มีอิสระในการทำงานและไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ นับว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในอาชีพได้ ทั้งนี้เนื่องจากบางครั้งบุคลากรอาจมีความรู้สึกว่าไม่สามารถที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ และควรมีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน คือ ลักษณะงานที่มีขอบเขตงานที่ชัดเจน มีขอบเขตความรับผิดชอบ และมีความเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบ ถ้าผู้ร่วมงานทุกคนให้ความสนใจในสิ่งที่กล่าวมาข้างต้น ปัญหาสุขภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และไม่ส่งผลต่อสุขภาพทางด้านร่างกาย จิตใจ และไม่เป็นโรคความดันโลหิตสูง เบาหวาน โรคเครียด เป็นต้น การวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ ศิริกร อักษรดี (2544 อ้างถึงใน ทศพล บุญธรรม , 2547) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาว่า หมายถึงการที่บุคคลสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาตามเหตุผลและสถานการณ์ที่เหมาะสม ความพึงพอใจในการทำงานให้กับแผนกและบริษัทอย่างเต็มกำลัง ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา รวมถึงการให้กำลังใจการชมเชย หรือสนับสนุนการปฏิบัติงาน ส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหมายถึง การที่บุคคลสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานในเรื่องของความเป็นมิตรต่อกัน และช่วยเหลือกันเมื่อมีปัญหา ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อกันและกัน ระหว่างทำงาน และหลังเลิกงาน ความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

### 3. ใครควรจะมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรและมีบทบาทอย่างไร

จากผลการประชุมกลุ่ม สรุปประเด็นได้ 3 ประเด็น ดังนี้

3.1 **ผู้บริหาร** ในที่นี้คือ อธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการ ควรจะให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ และควรออกนโยบายที่ชัดเจนและบังคับให้ถือปฏิบัติตาม จัดหาอุปกรณ์ในการส่งเสริมสุขภาพให้บุคลากรได้มีการผ่อนคลาย

สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาบริการสุขภาพแบบองค์รวม ที่ได้มาตรฐาน เป็นธรรม และครอบคลุม เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดี

#### แนวทางปฏิบัติ

กำหนดมาตรการรองรับเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างทีมงาน และภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการจัดระบบบริการสุขภาพแบบองค์รวม ที่ได้มาตรฐาน เป็นธรรม และครอบคลุมทุกระดับ

สร้างและพัฒนากระบวนการรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าถึงและมีส่วนร่วมได้โดยง่าย สะดวก และรวดเร็ว

#### แนวทางปฏิบัติ

1. ตอบสนอง ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการเพิ่มช่องทางให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้หลากหลายมากขึ้น
2. จัดทำมาตรฐานการรับและดำเนินการกับข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยคำนึงถึงความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

3.2 **บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน** ในที่นี้หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานควรมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง เช่น ปัญหาสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การจัดการเรื่องการเดินทางออกกำลังกาย ถึงแม้ว่าภาระงานจะมากแต่ตัวเองจะต้องหาโอกาส ในการที่จะไปพักผ่อนและออกกำลังกายเพื่อให้เรามีสุขภาพที่ดีและแข็งแรงอยู่เสมอ ก่อนที่จะให้คนมาแก้ปัญหาให้ตัวเราจะต้องแก้ไขตัวเราก่อน จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมให้ได้ และถ้าปรับตัวแล้วไม่ดีขึ้น ถึงค่อยมาพิจารณาอีกในประเด็นต่อไป

3.3 **หัวหน้ากลุ่มงาน** ควรให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือในการที่จะสร้างแรงจูงใจบุคลากร ให้มีโอกาที่จะเข้าร่วมแข่งขันกีฬา หรือเล่นกีฬากับบุคคลอื่นๆ และจะต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการออกกำลังกายตลอดจนเป็น แรงผลักดันที่จะให้เจ้าหน้าที่ได้ไปออกกำลังกาย ไม่เห็นแก่งานมากจนเกินไป จะต้องให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาคลายเครียดบ้าง ทุกวันนี้หัวหน้า

กลุ่มงานไม่ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ไม่กล้าที่จะไปออกกำลังกาย เกรงว่าถ้าไปแล้วจะเกิดความไม่พอใจในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และถูกกล่าวหาไปเพราะไม่มีงานทำ

#### 4. ท่านคิดว่านโยบายการส่งเสริมสุขภาพในหน่วยงานปัจจุบันว่ามีความเหมาะสม/เพียงพอรึหรือไม่

จากการประชุมกลุ่ม พบว่า นโยบายการส่งเสริมสุขภาพปัจจุบันของ กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ผู้เข้าร่วมประชุมให้ข้อคิดเห็นเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

4.1 ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มหนึ่งแสดงความคิดเห็นว่า **นโยบายมีความเหมาะสม** คือ เพื่อมุ่งเน้นที่จะให้บุคลากรมีสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจที่ดี มีการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม โดยมีนโยบายให้ประชาชนและบุคลากรในหน่วยงานมี การดูแลสุขภาพตนเองด้วยหลัก 8อ ได้แก่ อาหาร อิริยาบถ อากาศ อโรคยา อاذิน อุเบกขา อุคมปัญญา อาชีพ แต่ในขณะนี้บุคลากรไม่มีความเข้าใจในหลัก 8อ. อย่างถ่องแท้ เป็นเพราะว่าไม่มีการเอาจริงเอาจังในเรื่องการดูแลสุขภาพตามหลัก 8อ. และยังขาดอุปกรณ์ในการส่งเสริมสุขภาพ ให้กับบุคลากร ขาดผู้นำในการออกกำลังกายที่ถูกต้อง และขาดความต่อเนื่องในการส่งเสริมสุขภาพอย่างยั่งยืน และอีกกลุ่ม

4.2 แสดงความคิดเห็นว่า **นโยบายไม่มีความเหมาะสม** คือ นโยบายไม่ชัดเจน ไม่มีการปิดประกาศให้บุคลากรได้ทราบทั่วกัน รู้กันแต่เพียงผู้บริหาร และผู้ ที่เกี่ยวข้องเท่านั้น และบางหน่วยงานไม่ได้มีการแจ้งเวียนให้ บุคลากรในกลุ่มงานได้ทราบ และมีนโยบายบังคับให้ถือปฏิบัติตามนโยบายออกมาให้บุคลากรได้มีการออกกำลังกาย แต่หัวหน้างานกลับไม่ให้ความสำคัญ หรือใส่ใจในเรื่องดังกล่าวทำให้บุคลากรไม่กล้าที่จะไปออกกำลังกายเพราะถ้าไปจะมีผลกระทบในเรื่องงาน

4.3 ด้านความพอเพียงของปัจจัยสนับสนุน ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่ม พบว่า อุปกรณ์ต่างๆ ในการส่งเสริมสุขภาพที่จะช่วยให้บุคลากรมีสุขภาพดีมีไม่เพียงพอสำหรับ ที่จะช่วยให้บุคลากรได้มีการออกกำลังกาย สถานที่ไม่เหมาะสมในการส่งเสริมสุขภาพ ร้านอาหารในกรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยผู้บริหารต้องการให้ขายอาหารเพื่อสุขภาพแต่กลับขายอาหารทั่วไป เหมือนร้านขายอาหารทั่วไป ไม่มีเอกลักษณ์เป็นของตัวเอง หาอาหารสุขภาพทานยาก และการเข้าถึงอาหารที่เป็นจำพวกไขมัน แป้ง มีมาก จึงทำให้บุคลากรเป็นโรคอ้วน ไช้ มั่นในเลือดสูง โรคความดันโลหิตสูง และเบาหวาน เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสมบัติ พึ่งเกษม (2544) ศึกษาพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของวัยผู้ใหญ่จังหวัดสระแก้ว โดยประยุกต์ทฤษฎี PRECEDE PROCEED Model (1980) มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ทางสังคม ทางสิ่งแวดล้อม อม รวมถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของวัยผู้ใหญ่

5. ข้อเสนอแนะด้านนโยบายการส่งเสริมสุขภาพอย่างไร เพื่อให้บุคลากรได้มีกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพมากขึ้น สามารถสรุปได้ดังนี้
- 5.1 ควรที่จะส่งเสริมการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารสุขภาพอย่างต่อเนื่อง สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวก จะรับประทานเมื่อไรก็ได้
  - 5.2 เนื่องจากกรมพัฒนาเป็นกรมวิชาการ ทุกวันพุธ ต้นเดือนจะมีวิทยากรมาให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์มาก แต่บุคลากรไม่ได้เข้าไปฟังน่าจะมีนโยบายให้บุคลากรแพทย์แผนไทยแต่ละกลุ่มงานส่งตัวแทนเข้าไปฟัง และนำมาเผยแพร่ให้กับบุคลากรในกลุ่มงานต่อไป
  - 5.3 บุคลากรแพทย์แผนไทยประยุกต์ เป็นบุคลากรที่จะต้องไปให้ความรู้กับประชาชน แต่ยังมีบุคลากรบางคนที่ยังไม่เคยได้รับการอบรม ก็จะขาดประสบการณ์ในการถ่ายทอด จึงอยากจะทำให้มีการส่งไปอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ
  - 5.4 ควรที่จะมีสถานที่ในการออกกำลังกายให้เพียงพอ ไม่ใช่ไปยืมสถานที่ จากหน่วยงานอื่นๆในการออกกำลังกาย และควรจัดอุปกรณ์ที่จำเป็นในการออกกำลังกาย เช่น ติ้ะเทเบิลเทนนิส สนามบาส สนามเบตอง ให้เพียงพอ
  - 5.5 ในการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้ออกกำลังกาย ควรเน้นไปที่ผู้บริหารให้ตระหนักถึงความสำคัญในจุดนี้
  - 5.6 สร้างแรงจูงใจในการเล่นกีฬา เช่น ถ้าใครออกกำลังกายสม่ำเสมอควรจะมีของ และให้เป็นบุคลากรตัวอย่าง
  - 5.7 ต้องได้รับความร่วมมือจากทุกคน
  - 5.8 กิจกรรมต้องได้รับความต่อเนื่อง
  - 5.9 จัดครูสอนการออกกำลังกายบางประเภท เช่น ลีลาศ แอโรบิค และสร้างผู้นำในการออกกำลังกาย
  - 5.10 ควรมีเครื่องอำนวยความสะดวก เช่น คอมพิวเตอร์ ทีวี ควรจะมีครบทุกคน ระบบการติดต่อประสานงานที่ดี สวัสดิการต่างๆ
  - 5.11 ควรให้เลิกงานตรงเวลา บุคลากรจะได้มีเวลาในการที่จะไปทำกิจกรรมเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ มีเวลาในการพักผ่อน
  - 5.12 จัดอบรมธรรมชาติให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับชั้น เพื่อให้เกิดความเห็นอกเห็นใจกันมากขึ้น

- 5.13 จัดทำเป็นตัวชี้วัดในองค์กร เพื่อให้ทุกคนได้ออกกำลังกาย และรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพ เช่น กินปลาเป็นหลักกินผักเป็นพื้น เน้นอาหารตามธาตุเจ้าเรือนในคนที่มีปัญหาเรื่องโรคความดันโลหิตสูง เบาหวาน และไขมันในเส้นเลือดสูง เป็นต้น

### อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในบุคลากรแพทย์แผนไทยประยุกต์ สถาบันการแพทย์แผนไทย กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามปัญหาการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะสุขภาพของบุคลากรแพทย์แผนไทยประยุกต์ สถาบันการแพทย์แผนไทย

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เข้ารับการตรวจสุขภาพ ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำ กล่าวคือ ส่วนใหญ่ ร้อยละ 95.85.75 ได้รับการชั่งน้ำหนักและวัดส่วนสูง การตรวจระดับความดันโลหิต และ x-ray ปอด มีการตรวจร่างกายประจำปี การตรวจไขมันในเลือด ตามลำดับ (ตารางที่ 4.2) และ เฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.2 มีการตรวจมะเร็งเต้านมด้วยตนเอง ร้อยละ 53.8 ไม่เคยตรวจมะเร็งปากมดลูก เนื่องจากในกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวมีอายุไม่ถึงเกณฑ์การตรวจมะเร็งปากมดลูก (ตารางที่ 4.1) ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างยังเป็นกลุ่มที่แจ้งความจำนงเข้ารับการตรวจสุขภาพ นั้นแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสนใจเอาใจใส่ในสุขภาพของตนเอง และต้องการทราบข้อมูลด้านสุขภาพของตนเอง การที่กลุ่มตัวอย่างตระหนักในสุขภาพของตนเอง อาจมีส่วนในภาวะสุขภาพร่างกายอยู่ในเกณฑ์ปกติ ซึ่งเพรส (Parse cited in Pender, 1996) กล่าวว่า การป้องกันหรือปกป้องสุขภาพจะเป็นการปฏิบัติไม่ให้เกิดโรค อันนำไปสู่ภาวะสุขภาพปกติ

นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการดำเนินชีวิต การทำงานและฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่ดี กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 35 มีอายุต่ำกว่า 24 ปี (ตารางที่ 4.1) ซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเป็นวัยที่มีการเจริญเติบโตด้านร่างกายพัฒนาเต็มที่และสมบูรณ์ อวัยวะทุกส่วนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปบุคคลจะมีร่างกายแข็งแรง (ศรีเรือน แก้วกังวาน, 2545)

### 1.1 พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพด้านออกกำลังกาย

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรแพทย์แผนไทยประยุกต์ สถาบันการแพทย์แผนไทย กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการออกกำลังกาย ระดับดี ( $M = 15.75$ ,  $SD = 2.45$ ) (ดังตารางที่ 4.4) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการสอน และเผยแพร่ให้ความรู้ในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพกับประชาชน ประกอบกับกลุ่มตัวอย่างบางราย ต้องทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนหรือเป็นคณะกรรมการต่างๆ ทำให้ต้องทำหน้าที่ตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่การทำงานจะเป็นการจัดอบรมจัดประชุมซึ่งต้องมีการประสานทั้งในและนอกสถานที่ และที่ทำงานไม่มีลิฟต์จึงมีการเดินขึ้นลงระหว่างชั้นในการประสานงานอาจทำให้เกิดความเหน็ดเหนื่อยเมื่อยล้า จึงต้องการพักผ่อนมากกว่าการออกกำลังกาย ภายหลังจากเลิกงาน จากการศึกษาครั้งนี้เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพรายข้อแล้ว พบว่า กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ปฏิบัติบางครั้ง ได้แก่ การออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาจนรู้สึกเหนื่อย หรือเหงื่อออก (ร้อยละ 65) การอบอุ่นร่างกายก่อนออกกำลังกาย การออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา นานติดต่อกันอย่างน้อย ครั้งละ 20 นาที สัปดาห์ละ 3 ครั้ง (ร้อยละ 60) และการเดินขึ้นบันไดแทนการใช้ลิฟต์ (ร้อยละ 55) (ดังตารางที่ 4.3)

แต่อย่างไรก็ตามจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างยังคำนึงถึงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย โดย กิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ปฏิบัติเป็นประจำ ได้แก่ การเคลื่อนไหวส่วนต่างๆของร่างกายขณะอยู่ที่บ้าน เช่น การทำงานบ้าน การเคลื่อนไหวออกแรงในส่วนต่างๆของร่างกาย เช่น แขน ขา คอ หรือ ศีรษะในระหว่างการทำงาน (ร้อยละ 50) (ตารางที่ 4.3) ซึ่งการออกกำลังกายในระหว่างทำกิจกรรมประจำวันเป็นกิจกรรมที่ไม่ใช้เวลาในการทำกิจกรรมมากและเป็นกิจกรรมที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากงานประจำ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงไม่ได้ออกกำลังกาย อาจทำให้กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมสุขภาพอยู่ในระดับดี ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาของ สมใจ ศิริระมล และกุลวดี อภิชาติบุตร (2547) ที่ศึกษาพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพทางกายใน ระดับดี โดยกิจกรรมการออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา การออกกำลังกายติดต่อกันอย่างน้อย 20 นาที ออกกำลังกายจนรู้สึกเหนื่อย 3 ครั้ง และอบอุ่นร่างกายก่อนการออกกำลังกาย ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างระบุว่าปฏิบัตินานครั้งๆ หรือไม่ปฏิบัติ โดยกลุ่มตัวอย่างระบุปัญหาอุปสรรคอาจเนื่องจาก ไม่มีเวลา เวลาจำกัด ภาระงาน เหนื่อยจากการ

ทำงานประจำ ต้องรีบเตรียมการสอนและทำวิจัย ต้องดูแลบุตร ใช้เวลาทำงานบ้าน รวมทั้งไม่ปฏิบัติงาน ห่วงงาน เหนื่อยเกินไป

## 1.2 พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านโภชนาการ

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่เหมาะสมอยู่ในระดับดี ( $M = 39.85$ ,  $SD = 4.92$ ) (ดังตารางที่ 4.5) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรแพทย์แผนไทยประยุกต์ เป็นกลุ่มบุคคล อาจทำให้มีความรู้ด้านโภชนาการ สามารถเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และงดบริโภคอาหารที่มีผลต่อสุขภาพ จากการศึกษาค้นคว้า พบว่า การดื่มน้ำอย่างน้อยวันละ 6 - 8 แก้ว เป็นประจำ 13 คน (ร้อยละ 65) รับประทานอาหารครบ 3 มื้อ ใน 1 วัน เป็นประจำ 12 คน (ร้อยละ 60) รับประทานอาหารผักและผลไม้ทุกวัน รับประทานอาหารครบ 5 หมู่ ใน 1 วัน 9 คน (ร้อยละ 45) ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรแพทย์แผนไทยประยุกต์ เป็นวัยทำงาน (อายุเฉลี่ย 24 - 28 ปี) วัยทำงานเป็นวัยที่มีกำลังและพลังงานสูง มุ่งมาเน้นในการทำงานเพื่อ อสร้างฐานะให้มั่นคง (สมจิต หนูเจริญ, วัลลยา ตันตโยทัย, และรวมพร คงกำเนิด, 2543) จึงต้องการพลังงานในการดำรงชีวิตสูง ซึ่งวัยทำงานนี้หากมีพฤติกรรม การบริโภคอาหารที่ไม่ถูกต้องอาจทำให้ร่างกายได้รับสารอาหารและพลังงานไม่เพียงพอ หรือไม่สมดุลกับความต้องการในแต่ละวัน และเนื่องจากในปัจจุบันประชาชนเปลี่ยนนิสัยการบริโภคจากความเป็นอยู่เรียบง่ายไม่ปรุงแต่งอาหาร มาบริโภคอาหารสำเร็จรูป อาหารปรุงสำเร็จ อาหารถุง และอาหารพร้อมปรุง ซึ่งปรุงแต่งรสอาหาร และอุดมไปด้วยไขมัน โปรตีน น้ำตาล และสารเคมีปนเปื้อน ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการเสื่อมโทรมทางชีวภาพ และสุขภาพ (สมจิต หนูเจริญ, วัลลยา ตันตโยทัย, และรวมพร คงกำเนิด, 2543) ซึ่งมีโอกาสเสี่ยงเป็นโรคหัวใจและหลอดเลือด แบบกล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือดไปเลี้ยง ภาวะหลอดเลือดไปเลี้ยงหัวใจแข็งและอุดตัน โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน เป็นต้น

นอกจากนี้ บุคลากรแพทย์แผนไทยประยุกต์ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีรายได้มั่นคงและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีวิถีชีวิตแบบสังคมเมือง รับประทานอาหารไม่ได้ปรุงประกอบ อาหารรับประทาน ส่วนใหญ่ซื้ออาหารที่ปรุงประกอบแล้วหรือรับประทานอาหารสำเร็จรูป ซึ่งส่วนใหญ่สามารถพิจารณาเลือกสรรอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกายตามรายได้ที่มี และเนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เข้าหอพักอยู่ซึ่งไม่สามารถปรุงประกอบอาหารเองในหอพักได้ ซึ่งทั้งนี้สอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ นุชระพี สุทธิกุล (2540) ที่พบว่าครูประถมศึกษามีพฤติกรรมการบริโภคอาหารในระดับปานกลางมากที่สุด ร้อยละ 65.0 และสมบัติ พิงเกษม (2544) ที่พบว่า สุขภาพของวัยผู้ใหญ่ จังหวัดสระแก้ว มีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่เหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง มากที่สุดร้อยละ 51.9 แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของเฮียชุกและคณะ (2003) ที่พบว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและ

เพศหญิงมีระดับพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารที่เหมาะสมอยู่ในระดับสูง และเพศหญิงสูงกว่าเพศชาย อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $M = 83.7\%$ ,  $F = 89.5\%$ ;  $X = 3.79$ ,  $p\text{-value} > 0.05$ )

### 1.3 ทักษะคติเกี่ยวกับโภชนาการ

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะคติเกี่ยวกับโภชนาการที่เหมาะสมอยู่ในระดับดี ( $M = 25.10$   $SD = 1.17$ ) (ตารางที่ 4.9) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรแพทย์แผนไทยประยุกต์ มีทักษะคติเห็นด้วยมากในการดื่มน้ำวันละ 6-8 แก้ว การรับประทานอาหารสุกๆ ดิบๆ เช่น แหนม หลู้ ทำให้เกิดพยาธิใบในตับ และการรับประทานผลไม้จะทำให้คุณค่าต่อร่างกายมากกว่าขนมหวาน เห็นด้วยมาก (ร้อยละ 100) เห็นด้วยปานกลาง การรับประทานอาหารเช้า เค็มจัด หรือ เผ็ดจัด ทำให้กระปรีกระเปร่า (ร้อยละ 65) รองลงมา การรับประทานอาหารหวานหรือขนมหวานไม่ทำให้เป็นเบาหวาน (ร้อยละ 40) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ทักษะคติเกิดจากการได้ เรียนรู้จากประสบการณ์ทั้งโดยตรงและทางอ้อม ทักษะคติอาจจะเป็นบวกหรือลบ(สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2533) ของแต่ละบุคคล ต่างคนก็ต่างมีประสบการณ์ที่แตกต่างกันทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกมา แตกต่าง นอกจากนี้ ทักษะคติยังเกิดจาก ความชอบไม่ชอบ ในวัตถุของคนด้วย ดังนั้นมนุษย์ซึ่งมีความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกัน จึงมีความชอบไม่ชอบต่างกัน จึงทำให้มีทักษะคติที่แตกต่างกัน ส่งผลให้พฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารที่ แตกต่างกันด้วย สอดคล้อง กับงานวิจัย อโณทัย กิมเสาร์ (2549) ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการบริโภคอาหารของผู้ประกอบอาชีพครู พบว่า ทักษะคติเกี่ยวกับการบริโภคอาหารอยู่ในระดับดี

แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาคั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีทักษะคติที่ดีต่อพฤติกรรมสุขภาพด้านการรับประทานอาหาร โดยกิจกรรมที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เห็นด้วยมาก ได้แก่ การรับประทานอาหารสุกๆดิบๆ เช่น แหนม หลู้ ทำให้เกิดพยาธิใบไม้ในตับ การรับประทานผลไม้ทำให้คุณค่าต่อร่างกายมากกว่าขนมหวาน และการดื่มน้ำวันละ 6-8 แก้ว ช่วยทำให้ผิวชุ่มชื้น (ร้อยละ 100)

### 1.4 ทักษะคติเกี่ยวกับเกี่ยวกับการออกกำลังกาย

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะคติเกี่ยวกับการออกกำลังกายที่เหมาะสมอยู่ในระดับดี ( $M = 24.55$   $SD = 2.24$ ) (ตารางที่ 4.7) ทั้งนี้อธิบายได้ว่า บุคลากรแพทย์แผนไทยประยุกต์ มีทักษะคติเห็นด้วยมากในเรื่องการออกกำลังกายเป็นประจำทำให้สดชื่น และคลายเครียดและการออกกำลังกายเป็นประจำช่วยชะลอความเสื่อมของร่างกาย (ร้อยละ 100) เห็นด้วยปานกลาง การออกกำลังกายเป็นเรื่องยุ่งยากเพราะมีขั้นตอนมาก (ร้อยละ 45) รองลงมา การออกกำลังกายทำให้เสียค่าใช้จ่าย โดยไม่จำเป็น และการออกกำลังกายทำให้เหนื่อยล้าและ

นอนไม่หลับ (ร้อยละ30) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ทักษะคติเกิดจากความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และ แนวโน้มในการแสดงออก ทักษะคติจะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องมีสิ่งเร้าใดๆมากระตุ้น และเกิดการเรียนรู้ จนเป็นภาวะที่คงทนต่อจิตใจของบุคคลนั้นๆในเรื่องนั้นๆ แสงสุวีร์ สำอางกุล อ่างถึงใน มัลลิกาคณานุรักษ์ ( 2547) นอกจากนี้ ทักษะคติยังเกิดจาก ความรู้สึกหรือท่าทีของบุคคล ที่มีต่อบุคคล วัตถุ สิ่งของหรือสถานการณ์ต่างๆ เป็นไปในทำนองที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้ สอดคล้องกับงานวิจัย อโณทัย กิมเสาร์ (2549) ศึกษา เรื่อง พฤติกรรมการบริโภคอาหารของผู้ประกอบอาชีพครู พบว่า ทักษะคติเกี่ยวกับการออกกำลังกายอยู่ในระดับดี

### 1.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ จากการประชุมกลุ่ม พบว่า สิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ มีดังนี้

**บรรยากาศในที่ทำงาน** หากผู้บริการสามารถสร้างให้องค์กร มีบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นมิตรและบุคลากรทุกคนในองค์กรของตนมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร กระตือรือร้นในการทำงาน แล้ว บุคลากรทั้งหลายขององค์กรนั้น มีความทุ่มเท สนุกสนานกับการทำงาน ไม่มีการชิงดีชิงเด่น แข่งขันกันจนมากเกินไปซึ่งจะนำไปสู่ความขัดแย้งในการทำงานที่เกินกว่าจะควบคุมได้ จะยังนำไปสู่ความไม่ไว้วางใจกัน ไม่ร่วมมือประสานงานกัน ยิ่งจะทำให้บรรยากาศของการระดมสมอง และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ๆลดน้อยลง ซึ่งสามารถแบ่งประเด็นออกได้ 6 ประเด็นดังนี้

1. ความยืดหยุ่นในการทำงาน (Flexibility)
2. ความรับผิดชอบในการทำงาน (Responsibility)
3. มาตรฐานในการทำงาน (Standards)
4. การให้รางวัล ผลตอบแทน (Rewards)
5. ความชัดเจนในการทำงาน ( Clarity )
6. การทำงานร่วมกัน (Team Commitment )

นอกจากนี้แล้วสิ่งแวดล้อมทางกายภาพยังส่งผลต่อสุขภาพได้เช่นเดียวกัน จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงสิ่งต่างๆที่อยู่รอบตัวเรา และบุคลากรในขณะที่ทำงาน ปัจจุบันการจัดการสภาพแวดล้อมในที่ทำงานยังไม่เหมาะสม และควรจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสม เป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่องค์กรต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญในการทำงาน เนื่องจากเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพและความสำเร็จในการทำงาน หรือกิจกรรมต่างๆที่ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและทำงานอย่างมีความสุข นอกจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพแล้ว ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับลูกน้อง ต้อง

ได้รับการดูแลที่เป็นธรรม การให้ความเอาใจใส่อย่างเหมาะสม รวมถึง การมีกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการระหว่างกันบ้าง เพื่อกระชับความสัมพันธ์และสร้างความรู้สึที่ดีต่อกัน จะสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างมาก เนื่องจากลูกน้องก็จะมีความเครียดเกร็งน้อยลง ไม่คิดแต่จะทำอย่างไรไม่ให้ถูกตำหนิจากหัวหน้า ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความกล้าที่จะนำเสนอความคิดใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากสิ่งเดิม ให้หัวหน้าพิจารณาได้ ซึ่งความคิดเห็นเหล่านี้ จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพที่ดี ส่วนด้านนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ พบว่ามีผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่มที่แสดงความคิดเห็นว่า นโยบายมีทั้งความเหมาะสมและไม่เหมาะสม แต่สิ่งหนึ่ง ที่ผู้เข้าร่วมประชุมกลุ่ม อยากให้ผู้บริหารปฏิบัติอย่างเร่งด่วน คือ อุปกรณ์ต่างๆ อาทิเช่น อุปกรณ์การส่งเสริมด้านการออกกำลังกายให้เพียงพอ อุปกรณ์ในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะทำงาน สถานที่ในการออกกำลังกาย

จากผลการประชุม สรุปได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับ **บรรยากาศในที่ทำงาน** **สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ** นโยบาย และข้อเสนอแนะต่างๆ ถ้าไม่ได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว ผลกระทบที่ตามมา คือ ผลกระทบของความเครียดในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสามารถแยกได้เป็น 2 ประเด็น ดังนี้

### 1. ผลกระทบต่อตัวบุคคล

1.1 ด้านพฤติกรรม ความเครียดอาจก่อให้เกิดความเบี่ยงเบนทางพฤติกรรม โดยมีการพฤติกรรมในลักษณะที่ผิดแปลกไปจากธรรมดา ซึ่งอาจจะมีผลต่อตนเองและบุคคลรอบข้างด้วย เช่น การดื่มสุรา สูบบุหรี่ การรับประทานอาหาร

1.2 ด้านจิตวิทยา ความเครียดนอกจากจะมีผลต่อพฤติกรรมแล้ว ยังมี ผลต่อสุขภาพจิตของบุคคลต่างๆด้วย เช่น การนอนไม่หลับ ความแปรปรวนทางด้านอารมณ์

1.3 ด้านสุขภาพ ผลกระทบของความเครียดที่เห็นได้ชัดที่สุด คือ ในด้านสุขภาพของบุคคลนั้นมีปัญหาเรื่อง โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดที่สุดกับความเครียด นอกจากนี้ ความเครียดยังสามารถนำไปสู่อาการเส้นโลหิตฝอยในสมองแตก หรืออาการธรรมดาต่างๆ เช่น ปวดหัว ปวดท้อง หรืออาการเจ็บไข้ได้ป่วย เป็นต้น

### 2. ผลกระทบต่อองค์กร

2.1 ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง สำหรับบุคลากรทั่วไป ความเครียดอาจทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง สำหรับในระดับผู้บริหารแล้วความเครียดอาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาดหรือมีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆได้

2.2 เกิดความท้อถอย หรือยอมแพ้ต่อจากความเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจนำไปสู่การลางานบ่อยครั้ง หรือแม้กระทั่งการลาออกจากงาน หรือทำงานไม่สำเร็จตามที่กำหนดไว้

2.3 ความเครียดสามารถก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดี อาจจะต้ององค์กรที่ทำงานอยู่หรือต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้อง ความพอใจในการทำงานที่มีต่อองค์กรก็จะลดน้อยลง

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และนโยบาย ล้วนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรเป็นอย่างมาก เช่น สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการบริโภคอาหารสามารถเข้าถึงได้ง่าย เพราะมีตลาดนัดใน 1 อาทิตย์มี 3 วัน และมีร้านค้าที่จำหน่ายอาหารตามตึกต่างๆ มากมาย ประกอบกับบุคลากรไม่มีเวลาในการพิถีพิถันในการเลือกรับประทาน อาหาร และนโยบาย กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก มีการออกกฎกับร้านค้าที่ขายอาหาร ในกรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก ให้มีการจัดอาหารเพื่อสุขภาพไว้คอยบริการประชาชน และเจ้าหน้าที่ เช่น ข้าวยาก น้ำพริกต่างๆ และจัดให้มีฝักพื้นบ้านให้รับประทานเป็นเครื่องเคียงด้วย เป็นต้น ควรมีการจัดสิ่งแวดล้อมและสถานที่ในการออกกำลังกายให้เพียงพอ