

Health Promotion Behavior at work among Royal Thai Air Force Personnel: The Meaning, Conditions and Development Approach¹

Doungkamol Thongyoo²
Manop Chunin³
Pinkanok Wongpinpech⁴

Retrieved: July 10, 2018 Accepted: August 15, 2018

Abstract

This study aimed to find out the meaning, conditions and development approach for the development of Health Promotion Behavior at work among Royal Thai Air Force Personnel. The qualitative research using case study technique was employed in this study. The key informants were 15 personnel, working as manager, by rank from Wing Commander to Air Vice Marshal from 7 directorates of the Royal Thai Air Force Support Group which all of them has good quality of Health Promotion Behavior at work which the selection criteria are ,1) the personnel who is always doing the physical training and encouraging his or her colleague to do so, 2) the personnel who is not addicted to drug, doesn't smoke and doesn't drink alcohol during working time, 3) the personnel who's passed the recent annual Royal Thai Air Force physical test. Data were collected through personal in-depth Interview. The study found that the meaning of Health Promotion Behavior is to do the activities at work and in day life for making one own having good physical, mental, social and spiritual health. These will lead to the efficiency and quality of performance at work. The conditions of the health promotion behavior comprise of ,1) health motivation, 2) self-compassion, 3) self-efficacy, 4) self-regulation, and 5) socialization. There are 2 development approaches. The first one is personal development approach divided into physical development, mental development and the management of environment and system at work. The other one is organization development divided into organizational environment development, leader and subordinate development and policy development. The results of this study would benefit the personnel working for Royal Thai Air Force in term of Health Promotion Behavior at personnel level, staff level and organization level.

Keywords: health promotion behavior at work, qualitative research, development approach

¹ This paper submitted in partial fulfillment of Doctoral Dissertation in Industrial and Organizational Psychology, Department of Humanities, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

² Graduate Student, Doctoral degree in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok, E-mail: doungkamol@vru.ac.th

³ Associate Professor at Department of Humanities, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

⁴ Assistant Professor at Department of Humanities, Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากรกองทัพอากาศ: ความหมาย เจื่อนไข แนวทางการพัฒนา¹

ดวงกมล ทองอยู่²

มานพ ชูนิล³

ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพ็ชร⁴

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความหมาย เจื่อนไข และแนวทางการพัฒนา พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากรกองทัพอากาศ โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิง คุณภาพ ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ บุคลากรกองทัพอากาศสังกัดส่วนส่งกำลังบำรุง จำนวน 7 กรม ที่ปฏิบัติงานระดับผู้บริหาร ชั้นยศนาวาอากาศโทถึงพลอากาศตรีและมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพใน การทำงานที่ดี โดยมีเกณฑ์การประเมินจาก 1) เป็นผู้ที่มีการออกกำลังกายสม่ำเสมอและชักชวนให้ ผู้ร่วมงานออกกำลังกาย 2) เป็นผู้ที่ไม่ใช้สารเสพติด ไม่สูบบุหรี่ และไม่ดื่มสุราระหว่างการทำงาน และ 3) เป็นผู้ผ่านการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายของกองทัพอากาศในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา จำนวน 15 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการ ทำงาน หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมที่บุคคลกระทำในการทำงานและในชีวิตประจำวัน เพื่อให้ตนเอง มีสุขภาพดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและคุณภาพ ชีวิตในการทำงานที่ดี เจื่อนไขของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน ประกอบไปด้วย 1)แรงจูงใจทางสุขภาพ 2) ความเมตตาต่อตน 3) การรับรู้ความสามารถของตน 4) การกำกับตนเอง และ 5) การขัดเกลาทางสังคม แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน มี 2 แนวทางคือแนวทางการพัฒนาส่วนบุคคล ประกอบไปด้วยการพัฒนาด้านร่างกาย ด้านจิตใจและ ด้านการจัดการสภาพแวดล้อมและระบบงาน และแนวทางการพัฒนาส่วนองค์กร ประกอบไปด้วย การพัฒนาสภาพแวดล้อมในองค์กร การพัฒนาด้านหัวหน้างานและทีมงาน และการพัฒนาด้ำน นโยบาย ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรกองทัพอากาศในการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริม สุขภาพทั้งในระดับบุคคล ระดับทีมงานและระดับองค์กร

คำสำคัญ: พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน การวิจัยเชิงคุณภาพ แนวทางการพัฒนา

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญานิพนธ์ระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ

² นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อีเมล: dounkamol@vru.ac.th

³ รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

⁴ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ได้กำหนดกลยุทธ์ของการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนวัยแรงงานว่า จะต้องนำแนวทางปฏิบัติของกฎบัตรออตตาวามาใช้ร่วมกับงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อีกทั้งเน้นให้เห็นความสำคัญของการจัดการทรัพยากรบุคคล การพัฒนาองค์การต่อการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ว่าล้วนส่งผลถึงสุขภาพของบุคลากรทั้งสิ้น (สำนักที่ปรึกษา กรมอนามัย, 2560) และการดูแลสุขภาพของคนทำงานไม่ควรให้สำคัญแต่เพียงการป้องกันโรคและการบาดเจ็บจากการทำงาน แต่จะมุ่งให้ประชากรวัยแรงงาน สามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัย มีความสุขในการทำงาน มีร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง ดังนั้นการส่งเสริมสุขภาพจึงต้องขยายกรอบความคิดออกไปสู่การดูแลสุขภาพที่กว้างขวางกว่าเดิม ซึ่งรูปแบบการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของวัยแรงงานในศตวรรษที่ 21 จะมุ่งเน้นในเรื่องของพฤติกรรมเชิงรุกเพื่อสุขภาพของตัวบุคลากรเองมากขึ้น เช่น การที่บุคลากรดูแลสุขภาพกายและจิตของตนเองระหว่างการทำงาน รู้และเข้าถึงแหล่งทรัพยากรส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของตนให้เหมาะสม เป็นต้น (Dee, Schultz, Pitts, & Camilleri, 2015)

อีกทั้งปัญหาสุขภาพส่วนใหญ่ในปัจจุบัน ล้วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพที่สามารถป้องกันได้โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งเน้นที่การส่งเสริมสุขภาพ คือการพัฒนาทักษะการจัดการด้านสุขภาพเพื่อให้บุคคลดูแลสุขภาพของตนเองโดยไม่พึ่งพาปัจจัยภายนอกเพียงอย่างเดียว โดยเฉพาะในวัยทำงานซึ่งนับว่าเป็นช่วงเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตมนุษย์ สถานที่ทำงานจึงมีอิทธิพลต่อชีวิตและสุขภาพของบุคคลเป็นอย่างมาก บุคคลที่อยู่ในวัยทำงานจะต้องใช้ชีวิตอยู่ในที่ทำงานและเดินทางไปกลับในการทำงานแล้วอาจมากถึง 10-12 ชั่วโมงขึ้นไปต่อวัน โดยเฉพาะบุคลากรที่ทำงานในเขตเมืองที่การจราจรติดขัด ต้องรับประทานอาหารเช้าในที่ทำงานหรือบริเวณใกล้เคียงวันละ 1-2 มื้อ ต้องใช้สิ่งอำนวยความสะดวกภายในองค์กร ปริมาณงาน ลักษณะงาน เวลาที่ใช้ในการทำงาน การที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง รวมถึงการที่ต้องสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ล้วนส่งผลต่อสุขภาพของบุคลากรในการทำงานทั้งสิ้น

ในปัจจุบันแม้ว่าจะมีการรณรงค์ให้องค์กรต่างๆ คำนึงถึงสุขภาพของบุคลากรให้มากขึ้น หลายองค์กรมีการส่งเสริมให้เกิดการสร้างสุขภาวะที่ดี เพื่อก้าวขึ้นเป็น “องค์กรแห่งความสุข” ซึ่งหมายถึง องค์กรที่มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา (สุวรรณ เทพจิต และจุฑามาส ทวีไพบูลย์วงศ์, 2557) มีการนำโปรแกรมสุขภาวะในที่ทำงาน (Healthy workplace program) ไปปฏิบัติ อย่างไรก็ตามโปรแกรมต่างๆ ที่องค์กรจัดทำขึ้นหากไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรก็ไมอาจประสบความสำเร็จได้ ในทางตรงกันข้ามในบางองค์กรอาจยังไม่มีนโยบายในการดูแลสุขภาพของบุคลากรอย่างจริงจัง เนื่องจากยังไม่เห็นความสำคัญเท่าที่ควร ในหน่วยงานภาครัฐ เช่น กองทัพอากาศซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาก็เช่นกัน จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า กองทัพได้มีนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพออกมาในหลายรูปแบบ เช่น การออกกำลังกายทุกบ่ายวันพุธ การจัดแข่งขันกีฬา การตรวจสุขภาพประจำปี การทดสอบสมรรถนะร่างกาย แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ที่เน้นในเรื่องการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรที่มุ่งเน้นที่ปัจจัยภายในตัวบุคคล จากงานวิจัยของ Hjarnoe & Leppin (2013) ได้ทำการวิจัยเรื่องการแทรกแซงการส่งเสริม

สุขภาพในบุคลากรการเดินเรือ เป็นการศึกษาและติดตามผลลูกเรือของ 2 บริษัทเดินเรือในเดนมาร์คเป็นเวลา 1 ปี พบว่าความรู้เรื่องสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพแต่การฝึกฝนและปฏิบัติจริงโดยมุ่งเน้นที่ปัจจัยภายในตัวบุคคลจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพได้มากกว่า ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความหมาย เจื่อนไข และแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากรกองทัพอากาศ ทั้งนี้ ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์การในการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งในระดับบุคคล ระดับทีมงานและระดับองค์การ รวมไปถึงสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในระดับนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และการกำหนดนโยบายในองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อค้นหาความหมายและเจื่อนไขของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากรกองทัพอากาศ และ 2) เพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากรกองทัพอากาศ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีเพื่อเป็นแนวทางเบื้องต้นในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพ (Health promotion model) โดย Pender, Murdaugh, & Parsons (2006) มีพื้นฐานมาจากแนวคิดด้านการคิดรูซึ่งประกอบด้วยความคาดหวังต่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติพฤติกรรม (Outcome expectancies) จากทฤษฎีการให้คุณค่าการคาดหวัง และความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy expectancies) จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม ประกอบด้วย 3 มโนทัศน์หลัก ได้แก่ ประสพการณ์และคุณลักษณะของปัจเจกบุคคล อารมณ์และการคิดรูที่เฉพาะเจาะจงกับพฤติกรรม และผลลัพธ์ด้านพฤติกรรม

2. แนวคิดการรับรู้ความสามารถของตน (Self-efficacy) โดย Bandura (1995) หมายถึง การที่บุคลากรพิจารณาและประเมินความสามารถของตนเองว่าตนมีความสามารถที่จะบริหาร จัดการ ดำเนินการ หรือทำพฤติกรรมต่างๆได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ได้ โดย Bandura เสนอว่าบุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนโดยการแปลข้อมูลจาก 4 แหล่ง คือ 1) ความสามารถที่ทำให้ประสบความสำเร็จ (Performance accomplishments) หมายถึง บุคคลมีความมั่นใจว่าตนเองจะสามารถทำพฤติกรรมตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ได้จากประสพการณ์ของตนเองที่เคยได้รับความสำเร็จ และบุคคลมีความพยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น 2) การรับรู้ประสพการณ์ที่สำเร็จของตัวแบบ (Vicarious experience) หมายถึง บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองจากการได้เห็นบุคคลอื่นทำพฤติกรรมแล้วประสพผลสำเร็จ ซึ่งทำให้บุคคลบอกกับตนเองว่าตนก็สามารถจะประสพผลสำเร็จได้เช่นเดียวกันถ้ามีความตั้งใจและความพยายาม 3) การจูงใจด้วยวาจา (Verbal persuasion) หมายถึง บุคคลรับรู้ว่าจะตนเองสามารถทำพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพได้ประสพผลสำเร็จจากการที่ผู้อื่นแนะนำหรือจูงใจให้เชื่อว่าเขาเป็นบุคคลที่มีความสามารถที่จะทำสิ่งต่างๆ ได้สำเร็จ และ

4) การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional arousal) หมายถึง บุคคลรับรู้ว่าคุณมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จได้ โดยเขาสามารถจัดการกับความรู้สึกและอารมณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำพฤติกรรม

3. แนวคิดการกำกับตนเอง (Self regulation) โดย Bandura (2005) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลวางแผน ควบคุม และกำกับพฤติกรรมของตนเอง กระบวนการสังเกตตนเอง กระบวนการตัดสินใจและกระบวนการแสดงปฏิกิริยาต่อเนื่อง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองไปสู่พฤติกรรมเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งกระบวนการในการกำกับตนเองนั้นจะประกอบไปด้วย 3 กระบวนการได้แก่ 1) การสังเกตตนเอง (Self-observation) คือ กระบวนการสังเกต ติดตาม พฤติกรรมของตนเองที่ผ่านมา นำไปสู่การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) ที่สามารถปฏิบัติได้ 2) การตัดสินใจ (Judgement process) กระบวนการเปรียบเทียบเป้าหมายที่ตั้งไว้กับพฤติกรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริงว่าเป็นไปตามเกณฑ์หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามเกณฑ์จะแก้ไขอย่างไรเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้จากการสังเกตตนเองและประเมินตนเอง และ 3) การแสดงปฏิกิริยาต่อตนเอง (Self-reaction) กระบวนการให้สิ่งตอบแทนตนเองเมื่อสามารถปรับตนเองให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด หรือการกระตุ้นตนเองเมื่อไม่สามารถปรับตนเองได้ตามเป้าหมาย

4. ทฤษฎีแรงจูงใจตามความต้องการของ Alderfer (1989; cited in Caulton, 2012) ซึ่งได้ทำการปรับแต่งทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ให้เข้าใจง่ายขึ้น และได้เสนอทฤษฎี ERG (Existence, Relation, Growth) ซึ่งผลการศึกษาวิจัยพบว่า มนุษย์มีความต้องการหลัก 3 ประการ คือ ความต้องการในการดำรงชีวิต (Existence needs: E) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs: R) และความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth needs: G)

5. แนวคิดความเมตตาต่อตน (Self compassion) โดย Neff (2003) ความเมตตาต่อตน คือการที่บุคคลเปิดใจและยอมรับเรื่องราวต่างๆ ของตน มีความเข้าใจและไม่ตัดสินเรื่องในทางลบของตน และยอมรับว่าความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของประสบการณ์ทั่วไปในชีวิตมนุษย์ และ Neff ได้ให้องค์ประกอบของความเมตตาต่อตนไว้ 3 ด้านดังนี้ คือ ด้านการใจดีกับตัวเอง (Self kindness) ด้านการเห็นความเป็นมนุษย์ในตัวเอง (Common humanity) และด้านการมีสติรู้อยู่กับปัจจุบัน (Mindfulness)

6. แนวคิดกระบวนการขัดเกลาทางสังคม เป็นกระบวนการทางสังคมกับจิตวิทยาซึ่งมีผลทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพตามแนวทางที่สังคมต้องการ จึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคลเรียนรู้เพื่อจะพัฒนาตนเองให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพตนเอง โดยการเรียนรู้ของบุคคลจะมีทั้งการเรียนรู้ทางตรงจากการสอนหรือบอกจากผู้อื่น และการเรียนรู้ทางอ้อมจากตัวแบบ (สุพัตรา สุภาพ, 2546)

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากบุคลากรกองทัพอากาศสังกัดส่วนส่งกำลังบำรุง จำนวน 7 กรม ประกอบด้วย กรมสรรพาวุธทหารอากาศ กรมช่างโยธาทหารอากาศ กรมแพทย์ทหารอากาศ กรมช่างอากาศ กรมสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ทหาร

อากาศ กรมพลศึกษาทหารอากาศ และกรมขนส่งทหารอากาศ ที่ปฏิบัติงานระดับผู้บริหาร ขึ้นศنوانอากาศโท ถึงพลอากาศตรี จำนวน 15 คน และมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานที่ดี โดยมีเกณฑ์การประเมินจาก 1) เป็นผู้ที่มีการออกกำลังกายสม่ำเสมอและชักชวนให้ผู้ร่วมงานออกกำลังกาย 2) เป็นผู้ที่ไม่ใช้สารเสพติด ไม่สูบบุหรี่ และไม่ดื่มสุราระหว่างการทำงาน และ 3) เป็นผู้ผ่านการทดสอบสมรรถภาพทางร่างกายของกองทัพอากาศในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา โดยผู้วิจัยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยใช้เทคนิคบอกต่อ (Snowball technique) โดยเริ่มจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนแรก และให้ผู้ให้ข้อมูลคนแรกนั้นแนะนำผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนต่อไป ทำเช่นนี้ไปเรื่อยๆ จนกระทั่งข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญอื่นๆ ปรากฏเนื้อหา ประเด็น ในลักษณะซ้ำ ๆ กัน หากดำเนินการสำรวจต่อไปก็จะไม่เกิดประเด็นเนื้อหาที่แตกต่างออกไป สะท้อนให้ทราบว่าข้อมูลที่เกิดขึ้นมีความอิ่มตัวเพียงพอและควรจะหยุดดำเนินการค้นหาผู้ให้ข้อมูลคนต่อไป ทำให้ได้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 คน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดหลักจริยธรรมในการศึกษาวิจัยโดยได้รับการยินยอมและให้ข้อมูลโดยสมัครใจจากผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้อธิบายถึงจุดมุ่งหมายของการสัมภาษณ์และบอกให้ทราบว่ามีการบันทึกเทปและการจดบันทึกตลอดการสนทนา เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยไม่บอกชื่อของผู้ถูกสัมภาษณ์ และให้สิทธิในการไม่ตอบคำถามหากไม่พร้อมหรือไม่อยากตอบคำถาม รวมถึงผู้วิจัยได้รักษาความลับของข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลอย่างเคร่งครัด โดยผู้วิจัยถอดคำบันทึกเสียงด้วยตัวเองและมีการตั้งรหัสผ่านในการเข้าถึงข้อมูลที่เก็บไว้ในคอมพิวเตอร์

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ ผู้วิจัย ถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุด เพราะข้อมูลที่ได้นั้นจะถูกต้อง หรือครบถ้วนเพียงใด ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และวิธีการจัดระบบข้อมูล การบอกรหัส ไปจนถึงการวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูลของผู้วิจัยเอง จนได้สิ่งที่ครบถ้วนและถูกต้อง (ชาย โพธิ์สิตา, 2552) และผู้วิจัยได้กำหนดแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ (Guideline) มีลักษณะเป็นประเด็นกว้างๆ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยเตรียมแนวคำถามที่จะใช้ในสัมภาษณ์จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยการตั้งเป็นคำถามย่อย แล้วนำคำถามย่อยที่ร่างไว้มาเรียบเรียงเป็นข้อคำถาม จัดลำดับ และผูกเรื่องราว เพื่อนำการสนทนาให้เป็นขั้นตอน

การวิเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และการสรุปแบบอุปนัย (Analytical induction) และมีแนวทางการวิเคราะห์ประกอบด้วย 1) การจัดระเบียบข้อมูล (Data organizing) เพื่อให้ข้อมูลเป็นระเบียบ พร้อมทั้งจะแสดงและนำเสนออย่างเป็นระบบได้ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกต ทั้งจากการบันทึกเสียง และจากการจดบันทึก มาถอดคำ ให้อยู่ในรูปเอกสารที่เป็นระบบ ระเบียบ จัดลำดับเรียงข้อมูลการสัมภาษณ์ ตามวันเวลา และผู้ให้ข้อมูลเพื่อให้ง่ายแก่การตรวจทาน การวิเคราะห์ข้อมูล และสะดวกในการเรียกใช้ในภายหลัง 2) การให้รหัสข้อมูล และการแสดงข้อมูล (Coding & Data display) โดยจะมีการอ่านข้อมูลที่จัดระเบียบเรียบร้อยแล้วอย่างละเอียด จากข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาซึ่งจะอยู่ในรูปของบทสัมภาษณ์ หรือรายละเอียดจากการบันทึกการสังเกต และ 3) การหาข้อสรุปการตีความและการตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำของผลการวิจัย (Miles & Huberman, 1994)

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลโดยการตรวจสอบแบบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) โดยผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการที่ต่างกันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน (สุภางค์ จันทวนิช, 2549) ผู้วิจัยสัมภาษณ์เชิงลึกพร้อมกับการสังเกตอาการปฏิกิริยาผู้ให้ข้อมูลสำคัญระหว่างการสัมภาษณ์ และผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมเพื่อสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน นอกจากนั้นหลังการเรียบเรียงข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลการสัมภาษณ์ให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญตรวจสอบว่าผลการสัมภาษณ์นั้นถูกต้องหรือไม่ก่อนจะนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัย ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การให้ความหมายและเงื่อนไข แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากรกองทัพอากาศ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 ท่าน พบว่า เป็นเพศชาย 13 คนและเพศหญิง 2 คนโดยมีอายุเฉลี่ยระหว่าง 42-59 ปี มีสถานภาพสมรส สมรส 9 คน โสด 5 คน และหย่า 1 คน ชั้นยศพลอากาศตรี 1 คน นาวาอากาศเอก (พิเศษ) 3 คน นาวาอากาศเอก 4 คน และนาวาอากาศโท 7 คน สังกัด กรมสรรพาวุธทหารอากาศ 5 คน กรมช่างโยธาทหารอากาศ 3 คน กรมช่างอากาศ 1 คน กรมสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ทหารอากาศ 2 คน กรมแพทย์ทหารอากาศ 2 คนและกรมขนส่งทหารอากาศ 1 คน

2. การให้ความหมายและเงื่อนไขของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรกองทัพอากาศ

2.1 การให้ความหมายของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานคือ การปฏิบัติกิจกรรมที่บุคคลกระทำในการทำงานและในชีวิตประจำวัน เพื่อให้ตนเองมีสุขภาพดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ดังคำกล่าวที่ว่า

“พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน คือการกระทำที่เราทำแล้วมันทำให้สุขภาพดี และการทำงานที่ทำแล้วมันไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ทั้งสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจ พอสุขภาพดีมันก็ส่งผลต่อการทำงานที่ดี มีประสิทธิภาพ เป็นผลดีทั้งต่อบุคลากรและต่อองค์กรด้วย ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3)

“พฤติกรรมในการส่งเสริมสุขภาพในการทำงานเนี่ย น่าจะเกี่ยวข้องกับทั้งการทำงานและความ เป็นอยู่ตลอด 24 ชั่วโมงของเราตั้งแต่ตื่นนอนจนกระทั่งหลับไปเป็นพฤติกรรมต่อเนื่อง เพราะทุกอย่างมันเชื่อมโยงกันหมดทั้งพฤติกรรมทางกาย ความคิด จิตใจ จิตวิญญาณ สังคม เพราะฉะนั้นถึง คิดว่าเป็น พฤติกรรมโดยรวมทั้งหมด ไม่ใช่เฉพาะพฤติกรรมทางกาย เป็นพฤติกรรมทางจิตด้วย ทั้งใน

ตอนทำงานและในชีวิตประจำวันทั่วไป เพราะสุขภาพที่ดีมันคงจะดูแลแค่ตอนทำงานไม่ได้ มันก็คงต้องดูแลตลอดเวลา” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 8)

“คำว่า สุขภาพ นี่ต้องมองให้ครบ 4 มิตินะ มันมีทั้งทางกาย ทางจิต ทางสังคมและทางจิตวิญญาณ ฉะนั้นพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานมันก็น่าจะต้องครอบคลุมทั้ง 4 มิติเช่นกัน มันก็คือการปฏิบัติตัวในการทำงานและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้ตนเองมีสุขภาพที่ดีครบทั้ง 4 ด้าน มีความปลอดภัยในการทำงาน และก็ต้องรวมถึงนอกเวลาทำงานด้วยเพราะมันก็จะส่งผลต่อสุขภาพในองค์กรรวม เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร การพักผ่อนอย่างนี้ ฉะนั้นมันต้องเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคลนะ ที่แต่ละคนจะต้องตระหนกอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ก็เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของตัวเองนั่นแหละ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 13)

2.2 เงื่อนไขของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน พบว่า เงื่อนไขของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน ประกอบไปด้วย 1) แรงจูงใจทางสุขภาพ 2) ความเมตตาต่อตน 3) การรับรู้ความสามารถของตน 4) การกำกับตนเอง และ 5) การขัดเกลาทางสังคม โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

2.2.1) แรงจูงใจทางสุขภาพ คือแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการที่กระตุ้นให้บุคลากรมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน อันประกอบไปด้วย ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่รอด มีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง มีความปลอดภัยจากการเจ็บป่วยและอุบัติเหตุ ความต้องการที่จะเป็นที่รัก เป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ตลอดจนความต้องการเห็นคุณค่าในตนเอง ภาคภูมิใจในตนเอง ดูแลตนเองได้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า

“คนเราเนี่ยก็ไม่มีใครจะเจ็บป่วย ไม่อยากบาดเจ็บ ไม่อยากเจออุบัติเหตุหรอก เราก็เอาความกลัวตรงนี้มาเตือนเขา ตัวอย่างเช่น การใส่หน้ากากกรองสารพิษ ถ้าไม่ใส่สารพิษก็เข้าร่างกายทำให้เจ็บป่วย ถ้าไม่ใส่ถุงมือก็อาจจะไปโดนอะไรที่มันแทงมือ ไม่ใส่แว่นก็อาจจะทำให้สายตาเสีย เราชี้ให้เห็นว่าถ้าไม่ทำอะไรจะเกิดอะไรขึ้นแล้วก็บอกให้เขารักตัวเอง ทำเพื่อตัวเอง ก็ได้รับความร่วมมือ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5)

“อย่างแรกที่เรายังมีความต้องการ คืออายุขนาดนี้แล้ว คือเราอยากสวย ไม่อยากมีพุง ไม่อยากกินใหญ่ เวลาทำงานก็อยากให้คนยอมรับ ไม่อยากให้เพื่อนร่วมงานว่าอ้วน แก่ เผลอ มันก็เลยทำให้เราต้องออกกำลังกายให้ได้ มันจะเหมือนมีแรงจูงใจนะ ว่าถ้าเราทำแบบนี้เราจะไม่พุง เราจะไม่กินใหญ่ แล้วสุขภาพก็จะดีมาเอง มันก็คือแรงจูงใจที่มันเริ่มมาจากจุดนี้ก่อน” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4)

“คิดว่าความรู้พวกนี้เขารู้ คนทำงานนี่ความรู้เรื่องสุขภาพเขารู้อยู่แล้วว่าอะไรดีไม่ดี แต่ที่เขาไม่ทำเพราะเขาไม่มีความอยากที่จะทำมากกว่า ใจความอยากที่เขาจะทำเนี่ยมันก็เกิดจากการที่เขาอยากพัฒนาตัวเองในเรื่องสุขภาพให้ดียิ่งขึ้น และทำให้เขาเกิดความภูมิใจว่าดูแลตัวเองได้ดีนะ ผลพลอยได้คือสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2)

2.2.2) ความเมตตาต่อตน คือ การส่งเสริมสุขภาพตนด้วยความพอดี ไม่หักโหม หรือฝืนเกินพอดี อันจะส่งผลให้สุขภาพย่ำแย่ลงไปอีก รวมไปถึงการมองถึงข้อดีของตนเอง แม้มีข้อด้อยก็พิจารณาเพื่อการปรับเปลี่ยนให้ดีขึ้น ฝึกปล่อยวางเพื่อให้ใจตนเองสบายขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า

“เวลาเล่นเวท ร่างกายแข็งแรงก็เล่นไปตามที่ไหว บางครั้งถ้าไม่สบาย ปวดหัว เวียนหัวเราก็ไปเล่น แต่ว่าเล่นเท่าที่ไหว ได้ แค่นี้ก็แค่นี้ ก็ต้องดูร่างกายตัวเองด้วย ต้องไม่รู้สึกผิดกับตัวเองเพราะถ้าไม่ไหว คือไม่ไหว ไม่ฝืน ร่างกายเราไม่ไหว เล่นก็ไม่เกิดประโยชน์ ได้เท่าไรเท่านั้น เราตั้งเป้าหมายไว้ได้แต่ ไม่ต้องฝืนร่างกายและจิตใจจนเกินไป เปลี่ยนได้ ยืดหยุ่นได้ ตามสถานการณ์” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10)

“การมีสติและปล่อยวางก็สำคัญ วิธีการปล่อยวางคือดู ว่าชีวิตเราคืออะไร ชีวิตของเราก็มีอยู่แค่นี้ จะไปยึดติดมันทำไม ถ้าเรายึดติดมากชีวิตไม่มีความสุขหรอก อะไรที่สามารถปล่อยผ่านได้โดยที่ไม่ได้เกี่ยวกับเรา เราก็ปล่อยผ่าน ถ้าเกี่ยวกับเราแล้วเราไม่ได้เป็นแบบนั้นก็ปล่อยผ่านไป ถ้าเกี่ยวกับเรา แล้วเราเป็นแบบนั้นเราก็มองอย่างเป็นกลาง หันมาคิดว่าเราจะทำอะไรให้มันดีขึ้น คนรอบข้างของเรามันคือกระจกที่เรามองไปเพราะเราไม่สามารถมองตัวเราเองได้ สิ่งที่เราเก็บไว้ สิ่งไม่ดีเราปล่อยผ่านไป หรือสิ่งที่เราจะต้องปรับปรุงเราก็ปรับปรุง เราต้องมีสติเตือนตัวเองตลอดเวลา” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 7)

2.2.3) การรับรู้ความสามารถของตน คือ การที่บุคคลากรพิจารณาและประเมินความสามารถของตนเองว่าตนมีความสามารถที่จะบริหาร จัดการ ดำเนินการ หรือทำพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานได้ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ได้ และเมื่อมีผู้ให้กำลังใจหรือเห็นผู้อื่นปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานได้ก็มีความมั่นใจว่าตนเองก็สามารถปฏิบัติได้เช่นกัน ดังคำกล่าวที่ว่า

“เราต้องทำให้การออกกำลังกายมันดูง่าย มันไม่ยาก ไม่จำเป็นว่าต้องไปวิ่งที่เป็นชั่วโมงนะ วิ่งที่ 10 กิโลเมตร 20 กิโลเมตร สำหรับคนยังไม่เริ่มมันก็ดูเป็นไปได้สำหรับเขา ก็ดูเป็นเรื่องยาก พออยากก็ไม่ทำ จริงๆ มีลูกน้องหลายคนที่ยพยายามจะบอกว่าให้ออกกำลังกายเขาก็บอกว่าผมทำไม่ได้หรอกครับ พอออกไปเดินก่อน พอเขาเดินได้สัก 15 นาทีเขาก็ล้าไปหมดแล้ว แต่พอเขาต่อมาบอกว่า เออริ้ย ผมดีขึ้น หลังจากเขามั่นใจว่าเขาทำได้ เขาก็ทำต่อไปเรื่อยๆ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3)

“ตั้งใจว่าจะรักษาสุขภาพตัวเอง ดูเฟซบุ๊กก็เห็นเขาวิ่งกันก็อยากวิ่งบ้าง อยากได้เหรียญอย่างเขาบ้าง ให้ดีขึ้น ให้แข็งแรง เราเห็นเพื่อนเห็นคนอื่นรุ่นเดียวกันหรือแก่กว่าเรา ยังไปวิ่งมาราธอนได้เลย เราก็เลยคิดว่ามันไม่น่าจะยาก” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 11)

“อย่างเราไปตรวจเลือด ผลตรวจคอเลสเตอรอลเกินมา หมอบอกให้งดของมันๆ แต่อันที่ห้ามคือชอบมาก ข้าวมันไก่ ข้าวขาหมู มันอดไม่ได้ หมอก็ให้กำลังใจว่าต้องทำได้ซีไม่ยาก ง่ายกว่าต้องกินยาตลอดชีวิตนะ เวลาหมอเตือนมานี้ก็ช่วยได้ เพราะเราก็จะไปออกกำลังกายเพิ่มเพื่อให้ค่ามันลดลง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9)

2.2.4) การกำกับตนเอง เป็นการที่บุคคลสังเกตพฤติกรรมสุขภาพของตนเอง หาสาเหตุเมื่อพบปัญหา และกำหนดเป้าหมาย และวางแผนเพื่อให้เกิดพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพจริง โดยมีการบันทึกพฤติกรรมอย่างสม่ำเสมอ กำหนดระยะเวลาในการประเมินผล โดยเมื่อได้ผลตามแผนที่วางไว้ จึงมีการให้แรงเสริมหรือให้รางวัลกับตนเอง ดังคำกล่าวที่ว่า

“ต้องสังเกตตัวเอง กินอิ่ม นอนหลับ สามารถมานั่งทำงานได้เป็นปกติ ไม่เวียนหัวไม่เจ็บอก ไม่ปวด นั่นนี่ ถ้ารู้สึกผิดปกติก็ต้องหาสาเหตุและเริ่มวางแผนการแก้ไขว่าจะทำอย่างไรดี อย่าปล่อยผ่าน” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 11)

“ดังนั้นคิดว่าเราต้องตั้งใจก่อน เราจะต้องทำตรงนี้ให้ได้ ต่อไปก็คือการกำหนดเป้าหมาย กำหนดเป้าหมายว่าทั้งระยะสั้นระยะกลางระยะยาว กำหนดเป้าหมายระยะสั้นเช่นภายในหนึ่งอาทิตย์เราจะทำอะไร ต่อไปคือมันต้องมีการวางแผนว่าการที่เราจะไปสู่เป้าหมายนั้นได้เราจะต้องวางแผนยังไงบ้าง ขั้นตอนต่อไปต้องจดสิ่งที่เราลงไว้ว่าการที่เราวางแผนไว้เนี่ยเราจดไว้เรียบร้อย ทำเป็นเช็คลิสต์ไว้เลยแล้วพอถึงกำหนดเวลาที่ตั้งไว้เราจะต้องมาเช็คลิสต์แล้วว่าเราได้ทำตามนั้นครบหรือไม่ แล้วกำหนดเวลาไว้ว่าในช่วงสั้นๆ หนึ่งอาทิตย์เราได้ทำตามแผนที่เราวางไว้เนี่ยได้สักกี่เปอร์เซ็นต์มีการประเมินอยู่ตลอดเวลาแต่มันต้องกำหนดช่วงการประเมินไว้ว่าจะเป็นอาทิตย์หนึ่ง สองอาทิตย์ สามอาทิตย์หรือเดือนหนึ่ง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 7)

“เมื่อวางแผนไปแล้วไม่เป็นไปตามแผนก็ต้องให้กำลังใจตัวเอง ปรับเปลี่ยนแผน ถ้าเป็นไปตามแผนก็ให้รางวัลตัวเอง เช่นอนุญาตให้ตัวเองกินของที่ชอบ หรือไปเที่ยวในที่ที่อยากไป” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5)

2.2.5) การขัดเกลาทางสังคม คือกระบวนการทางสังคมที่ทำให้บุคคลเรียนรู้เพื่อพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของตนเอง ทั้งที่เกิดจากการบอก การสอนจากผู้อื่นและการเลียนแบบพฤติกรรม

“เราเป็นหัวหน้าเนี่ย ก็ต้องคอยบอกเขา คอยเตือน เช่นเห็นใครอ้วนเราก็จะบอกว่าอ้วนแล้วนะออกกำลังกายบ้าง และเราก็พยายามทำตัวเป็นแบบอย่าง เช่นหลังเลิกงานเราเดินสักครึ่งชั่วโมง ทำทุกวัน ลูกน้องเห็นเขาก็ทำตาม บางครั้งเขาก็คิดว่าพื้นที่ของเราเป็นพื้นที่ปิด เขาก็คิดว่าสัปดาห์แล้วต้องออกไปให้หมด เราเห็นเราก็พยายามจะอยู่เพื่อที่เขาเห็นว่านี่โรงรถเจ้ากรรมยังอยู่เลย ก็อยู่กัน ได้ออกกำลังกายกันไป” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1)

“การที่จะให้คนมองสุขภาพครบทั้ง 4 มิติเนี่ย มันก็ต้องมีการอบรม การเรียนการสอนผ่านในหลักสูตรโรงเรียนบ้าง คือเด็กรุ่นใหม่ก็ควรต้องรู้ว่าคุณภาพนะมันมีทั้งกายและจิต คือจะเริ่มจากมัธยมก็ได้หรือจะมหาวิทยาลัยก็ได้ อย่างมิติด้านจิตใจความเครียด ความเหนื่อยล้า มันเป็นเรื่องของบุคคล แต่ถ้าภาพกว้างๆ ที่เขาใช้คือ โรงเรียน วัด ครอบครัว พ่อแม่สอน ครูสอน แล้วก็เข้าศาสนสถาน การใกล้ชิดศาสนาก็ทำให้เด็กซึมซับเรื่องศีลธรรม ก็ทำให้เกิดปัญหาจิตใจ เพราะทัศนคติในส่วนตัวมันก็จะไม่มีเรื่องของศีลธรรมบวกเข้ามา การกลัวบาป การยับยั้งชั่งใจบางอย่างมันก็จะหายไป เราก็จะเห็นคน

ซีโมโท เอะอะก็ยิ่งกันตึกกันเยอะขึ้น มันก็ยาวมาถึงวัยทำงาน พอมาทำงานก็จะมืองค์การเข้ามาดูแล ช่วยอีกแรงแต่มันก็จะทำได้แค่ระดับนี้” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 13)

3. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากรกองทัพอากาศ จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่าแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากรกองทัพอากาศสามารถแบ่งได้เป็น 2 แนวทางคือ แนวทางการพัฒนาส่วนบุคคล และแนวทางการพัฒนาส่วนองค์การ

3.1 แนวทางการพัฒนาส่วนบุคคล คือ ความต้องการของบุคคลในการที่จะพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน รวมทั้งการตั้งเป้าหมายและการวางแผนการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของตนด้วย โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สามารถแบ่งประเภทของแนวทางการพัฒนาส่วนบุคคลออกได้เป็น 3 ด้าน คือ แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานส่วนบุคคลด้านร่างกาย แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานส่วนบุคคลด้านจิตใจ และแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานส่วนบุคคลด้านการจัดการงานและสภาพแวดล้อม

3.1.1) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานส่วนบุคคลด้านร่างกาย ประกอบไปด้วย การเพิ่มการออกกำลังกาย การดูแลสุขภาพเรื่องโภชนาการ การพัฒนาผลการตรวจสุขภาพประจำปี ดังคำกล่าวที่ว่า

“เรื่องสุขภาพกายเนี่ยเป้าหมายคืออยากจะเป็นคนที่เกษียณอายุแล้วยังมีสุขภาพดี ใช้ชีวิตประจำวันได้โดยไม่ต้องพึ่งพาใครไปได้อีกหลายปี เพราะฉะนั้นตอนนี้ด้วยอายุที่มากขึ้นก็ต้องควบคุมเรื่องอาหารให้ได้ ในอดีตคือเรื่องของความสม่ำเสมอแต่นี่มันเริ่มดร็อบลง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5)

“อยากให้ผลเลือดอยู่ในเกณฑ์ทั้งหมด ผลตรวจสุขภาพนี่ก็มีผลกับการรับรู้ของเรา ช่วยได้เยอะ อย่างเราไม่อยากกินยาด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 9)

“เพิ่มการออกกำลังกายแบบคาร์ดิโอมากขึ้น อาหารการกินก็พยายามเลี่ยงไขมัน ของมันๆ...” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10)

3.1.2) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคลด้านจิตใจ ประกอบไปด้วย การฝึกการปล่อยวาง การฝึกสติเพื่อพัฒนาด้านสุขภาพจิต และการพัฒนาความคิดให้เป็นระบบ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ ไม่เกิดความเครียด ดังคำกล่าวที่ว่า

“ในเรื่องของจิตใจก็ศึกษาธรรมะ ปฏิบัติต่อไปเรื่อยๆ หลักๆคืออยากพัฒนาด้านสติของเรา ให้เราสามารถมีสติจดจ่ออยู่กับปัจจุบันให้มากขึ้น จริงๆตอนนี้ก็ดีกว่าเมื่อก่อนแต่อยากให้อีกมากขึ้นกว่านี้” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5)

“อยากพัฒนาเรื่องสุขภาพจิต เพราะงานเราเครียด งานจัดซื้อจัดจ้างเนี่ยคือจะค่อนข้างเครียด วิธีการคือเราต้องฝึกการปล่อยวาง พยายามแยกเหตุการณ์ที่เราควบคุมได้กับควบคุมไม่ได้ออกจากกันแล้วก็จัดการเฉพาะสิ่งที่เราควบคุมได้ อะไรควบคุมไม่ได้ก็ปล่อยไป” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 12)

“ฝึกให้วิธีคิดเรามีระบบ ไม่จินตนาการเพื่อฝันมาก เพราะเรื่องสุขภาพจิตจริงๆมันเป็นวิทยาศาสตร์ สุขภาพจิตไม่ใช่ไสยศาสตร์ ฉะนั้นคนที่จินตนาการเยอะเวลามีปัญหาด้านสุขภาพจิตมีความเครียด จะแก้ยากเพราะเขาคิดเป็นจินตนาการ เขาไม่ได้คิดเป็นวิทยาศาสตร์ เรื่องบางเรื่องสามารถต่อยอดไปได้ไกล” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 13)

3.1.3) แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคลด้านการจัดการงานและสภาพแวดล้อม ประกอบไปด้วย การจัดระเบียบพื้นที่ทำงาน เพื่อให้สภาพแวดล้อมการทำงานดี และการจัดระบบงานให้ดีขึ้นเพื่อให้ทำงานได้ทันเวลา เพื่อทำให้เกิดสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน ดังคำกล่าวที่ว่า

“ในเรื่องสภาพแวดล้อมในที่ทำงานก็มีผล หนึ่งทำที่ทำงานให้สะอาดก่อน ถ้าที่ทำงานสะอาดสภาพของร่างกายเราก็จะดีขึ้น สภาพจิตใจด้วย ทำได้ทำงานให้โล่ง ของจะไม่ให้สะสม แล้วก็จัด 5 ส. คือทำให้มันสวย ทำให้เป็นโมเดิร์นออฟฟิศ พอเป็นโมเดิร์นออฟฟิศ มันก็จะมีสภาพจิตที่ดีในการทำงาน มันก็ส่งผลต่อส่วนอื่นๆ ตามมา” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 7)

“ตั้งใจจะจัดระบบงานให้ดี เริ่มจากไฟล์ในคอมพิวเตอร์ แล้วก็วางแผนงานว่าอะไรสำคัญ อะไรด่วน อะไรรอได้ เพราะพอเราจัดระบบงานดีๆเราก็จะมีเวลาเหลือไปดูแลเรื่องอื่นๆ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4)

3.2 แนวทางการพัฒนาส่วนองค์การ คือความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อองค์การในด้านการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากรกองทัพอากาศ โดยจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์สามารถแบ่งประเภทของแนวทางการพัฒนาส่วนองค์การได้เป็น 3 แนวทางคือ 1) การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน 2) การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำและทีมงาน 3) การปรับเปลี่ยนนโยบายเพื่อส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากร

3.2.1) การพัฒนาสภาพแวดล้อมในองค์การที่เอื้อต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน ประกอบไปด้วย การปรับปรุงอาคารสถานที่ทำงานให้ปลอดภัยและสะดวกสบายต่อการทำงาน การสร้างสถานที่ออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน และการเพิ่มอาหารสุขภาพในโรงอาหารให้มากขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า

“องค์การก็ต้องมีความพร้อมในเรื่องอุปกรณ์ สถานที่ เวลา ให้กับบุคลากรในองค์การ เช่น เลิกงานรถติดมีเวลาก็เล่นในพื้นที่ตรงนี้ได้ ของกองทัพอากาศก็มีสวนสุขภาพ มีฟิตเนสส่วนรวมของสโมสร มีสระว่ายน้ำ สนามกอล์ฟ แต่ถ้ามีพื้นที่หรือสถานที่ออกกำลังกายให้ของแต่ละกรมเลยก็จะดีมาก เพราะใกล้และสะดวกคนก็จะทำให้คนสนใจเข้าใช้บริการมากขึ้น ไม่ต้องเดินทาง ไม่ต้องหาที่จอดรถ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2)

“ร้านอาหารในโรงอาหารมีน้อยเกินไป บางทีมันก็ไม่ค่อยมีอะไรให้เลือก มันก็ต้องกินๆไปให้อิ่ม ถ้ามันมีให้เลือกมากกว่านี้ แล้วก็ก็มีแนวเพื่อสุขภาพเยอะๆ ก็จะดีมาก คนก็จะมีทางเลือกมากขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4)

“สถานที่ทำงาน อย่างเช่นการออกแบบ เนื่องจากคนออกแบบไม่เคยออกแบบสถานีดับเพลิงมาก่อน มันก็เลยเหมือนตึกสวยแต่ใช้งานไม่ได้เต็มที่ และบางทีมันก็ไม่ปลอดภัย และยังมีออฟฟิศ มาผนวกทีหลัง ที่ทำงานก็เลยดูแออัด แล้วบางส่วนมันเป็นพื้นที่ว่างที่ไม่มีประโยชน์ เหมือนใช้ประโยชน์ตึกได้ไม่เต็มที่แล้วก็สิ้นอำนาจความสะดวกมันน้อยเกินไป” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 6)

3.2.2) การพัฒนาพฤติกรรมผู้นำและทีมงาน ประกอบไปด้วย การอบรมให้หัวหน้างานรู้ถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา การพัฒนาความสัมพันธ์ในทีมงาน ดังคำกล่าวที่ว่า

“กิจกรรมพัฒนาสัมพันธ์ภาพทีมงานก็ควรจะมี เพราะถ้าความสัมพันธ์ไม่ดีเช่นคุยกันไม่ได้ งานมันก็ไม่เดิน เหมือนที่เคยเห็นหัวหน้าแผนกคุยกันไม่ได้ งานทุกอย่างก็จะไปที่นาย นายต้องสั่ง มันเลยกลายเป็นนายกับลูกน้อง แทนที่ลูกน้องจะคุยกับลูกน้องตัวเอง การจัดการควรจัดเป็นกิจกรรมกลุ่ม หรือฝึกอบรมที่พัฒนาเรื่องการทำงานเป็นทีมที่ไม่ใช้กีฬาสิ เพราะกีฬามันจะตึกกันมากกว่า” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4)

“เรื่องส่งเสริมสุขภาพนี้มันมีนโยบายอยู่แล้วแต่นำไปปฏิบัติหรือไม่อยู่ที่หัวหน้าหน่วยมากกว่า สังเกตถ้าหัวหน้าหน่วยเป็นนักบอสนามบอลก็จะรุ่งเรื่อง กองทัพก็จะต้องรณรงค์ให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพโดยเฉพาะคนที่เป็หัวหน้า แล้วหัวหน้าเนี่ยก็เป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้สุขภาพจิตของลูกน้องดีหรือไม่ดีด้วยนะ สังเกตดูถ้าหน่วยงานไหนหัวหน้าดี มีความเข้าใจการทำงานลูกน้อง มีจิตวิทยาการทำงานที่ดีเนี่ย ลูกน้องก็จะสุขภาพจิตดี” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 12)

3.2.3) การปรับเปลี่ยนนโยบายเพื่อส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากร ประกอบไปด้วย การนำนโยบายที่มีอยู่แล้วมาปฏิบัติอย่างจริงจัง การเพิ่มช่องทางการให้ข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรให้มากขึ้น การนำผลตรวจร่างกายมาใช้ให้เกิดประโยชน์ การเพิ่มกำลังคนและการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพเพื่อที่บุคลากรจะไม่มีภาระงานมากเกินไปจนส่งผลเสียต่อสุขภาพ

“แต่เหมือนเรามีกฎหมาย ผมเห็นว่ามาตรการวิธีการตอนนี้นั้นมีอยู่แล้วแล้วแต่ตำรวจยังไม่ได้บังคับใช้กฎหมายให้มันจริงจัง ถ้าเราเอามาตรการที่ทางกองทัพคิดขึ้นมาแล้วทำให้มันจริงจัง ไม่ทำเฉพาะด้วยอดแล้วส่งรายงานขึ้นไป เช่น การออกกำลังทุกวันพุธ ถ้าเราส่งลูกน้องไปร่วมกิจกรรมจริงๆ อย่างน้อยวันนั้นเหงื่อออกได้ยับยั้งยับยั้งกันทุกคน มันก็จะช่วยในเรื่องสุขภาพ” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4)

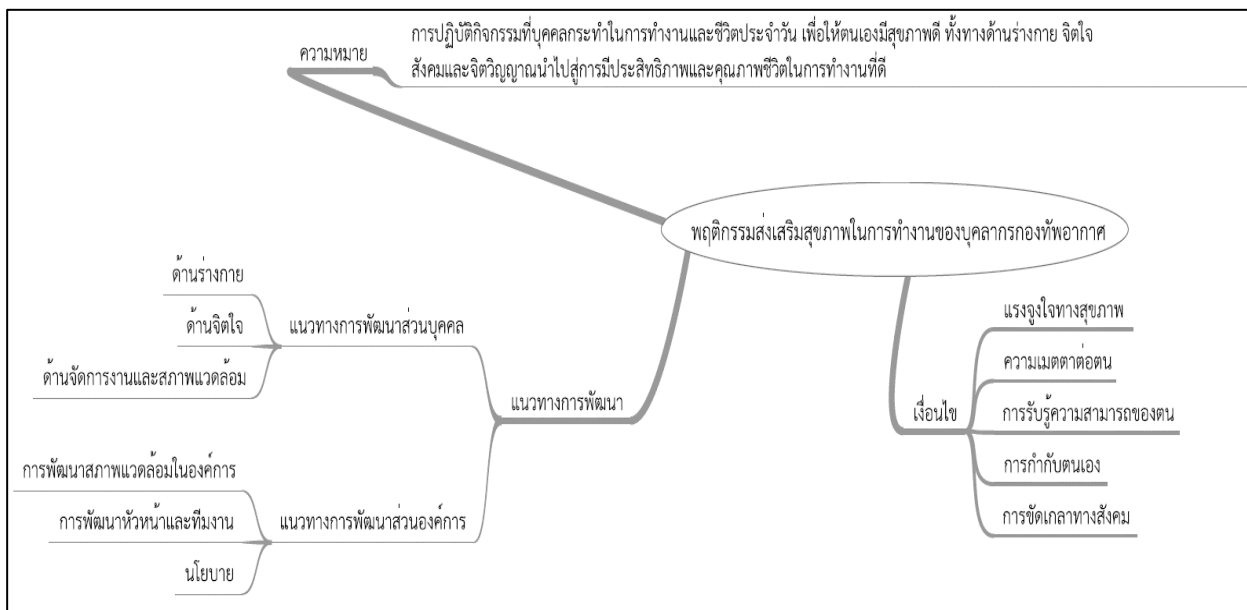
“การทดสอบสมรรถนะเราก็อาจจะยังไม่ได้บังคับอย่างจริงจัง เหตุผลที่ไม่จริงจังก็เพราะว่ามันก็มีคนที่ตั้งใจทดสอบแต่เขาไม่ได้มีความสม่ำเสมอ เขามาวิ่งมาออกกำลังกายในวันนั้นวันเดียว แล้วมันเกิดผลเสียจนถึงขั้นเสียชีวิตก็มีมาแล้ว ก็เป็นความกังวลของคนที่ทำทดสอบเหมือนกันว่าจริงจังมากเกินไปก็อาจมีเรื่องแบบนี้ ซึ่งมีเคสเดียวก็หนักหนาสาหัสแล้ว ฉะนั้นก็ต้องชั่งน้ำหนักกันจริงๆ เวลาทดสอบปีละครั้งเนี่ยเราต้องบอกให้เขารู้เพื่อเตรียมตัว อาจจะขาดในเรื่องของการสื่อสาร

ว่าเขาควรจะปฏิบัติตัวอย่างไรก่อนที่จะมาทดสอบเพราะมันต้องใช้เวลา ใช้การวางแผน ซึ่งในขั้นตอนของการเตรียมการนั้น ร่างกายของเขา ตัวของเขาเองก็ได้รับผลดี” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5)

“ปัจจุบันทุกหน่วยงานคนทำงานน้อยลงมากทำให้โหลตงานมันเยอะ เหมือนลดองค์กรนะ พอลดองค์กรปัญหาที่เกิดขึ้นคือคนที่ทำงานได้จริงๆ ลาออกไปอยู่ข้างนอกหมด คนที่ทำงานอยู่ก็แบกแอกเลย ไม่มีคนช่วย แล้วกว่าจะฝึกคนใหม่ได้มันยาก แล้วการรีครูทคน บางที่เราไม่สามารถที่จะเอาคนที่ตรงตามความต้องการของเราได้ เพราะมีระเบียบครอบคลุมอยู่ แล้วบางคนมาวุฒิสูงกว่าที่รับ อย่างเช่นบางคนเอาวุฒิ ปวช. เนี่ยเอา ป.โท มาสอบเขาก็อยู่กับเราไม่นาน แล้วใช้งานไม่ตรงความสามารถ ไม่ตรงหน้าที่บางคนเขาก็ไม่แฮปปี้ที่จะอยู่ คนไม่พอเนี่ยเป็นทุกที่ มันก็ทำให้เกิดความเครียด” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 6)

“ในแง่ของการตรวจสุขภาพ หลังการตรวจได้ผลมาก็อาจจะทำได้ในเชิงนโยบาย คือทางผู้บังคับบัญชาอาจจะถามไปทางกรมแพทย์ว่าโดยภาพรวมแล้วสุขภาพของพวกเราเนี่ยเป็นอย่างไรบ้าง ก็สั่งการมาน่าจะทำโครงการนะ น่าจะรณรงค์นะ หมอน่าจะออกมาตามหน่วยแล้วก็บอกว่าภาพรวมเป็นแบบนี้ สถิติเป็นแบบนี้เพราะฉะนั้นสิ่งที่ควรจะทำมีอะไรบ้าง” (ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 8)

จากข้อค้นพบผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยเป็นแผนภาพ ตามภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 สรุปผลการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาคำความหมายของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานตามการรับรู้ของบุคลากรกองทัพอากาศ พบว่า บุคลากรกองทัพอากาศให้ความหมายของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานว่า “การปฏิบัติกิจกรรมที่บุคคลกระทำในการทำงานและในชีวิตประจำวัน เพื่อให้ตนเองมีสุขภาพดีทั้งทางด้านร่างกาย

จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี” ซึ่งความหมายดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการให้ความหมายของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของ องค์การอนามัยโลก หรือ World Health Organization (2012) ซึ่งได้ให้ความหมายของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติกิจกรรมที่บุคคลกระทำเพื่อช่วยให้ตนเองมีภาวะสุขภาพที่ดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณเพื่อให้บุคคลมีความสุขในการดำเนินชีวิต ซึ่งกิจกรรมที่จำเป็นต้องกระทำต่อเนื่องจนกลายเป็นแบบแผนการดำเนินชีวิตของตนเอง และสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Pender, Murdaugh, & Parsons (2006) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งใจกระทำในการดำเนินชีวิตประจำวันเพื่อให้เกิดสุขภาพดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคม อันนำไปสู่ความเป็นปกติสุขของบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม

2. จากการศึกษาเงื่อนไขของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากรกองทัพอากาศ พบว่าเงื่อนไขของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน ประกอบไปด้วย 1) แรงจูงใจทางสุขภาพ 2) ความเมตตาต่อตน 3) การรับรู้ความสามารถของตน 4) การกำกับตนเอง และ 5) การขัดเกลาทางสังคม ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่าแรงจูงใจทางสุขภาพเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจทางสุขภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (Xiaoyan, 2009; Christine & Erika, 2013) นอกจากนี้ผลการวิจัยยังพบว่าแรงจูงใจทางสุขภาพจากข้อค้นพบสอดคล้องกับทฤษฎี ERG (ERG Theory) ของ Alderfer (1989) ที่กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการ 3 ประการ โดยประการแรกเกี่ยวกับ ความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัย ได้แก่ การที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการเอาใจใส่สุขภาพเป็นอย่างดีเพราะอยากมีชีวิตยืนยาว ไม่อยากทรมานจากความเจ็บป่วย บุคลากรหมั่นตรวจสอบอุปกรณ์การทำงานเพราะต้องการให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ความต้องการอีกประการหนึ่งคือความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความต้องการที่จะเป็นที่รัก เป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากผู้อื่น เช่น บุคลากรมีแรงจูงใจในการดูแลตนเองให้มีบุคลิกภาพที่ดีเพื่อให้ดูดีในสายตาผู้อื่น การพยายามแสดงออกทางอารมณ์อย่างเหมาะสมเพื่อให้เป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน และความต้องการประการที่สามคือ ความต้องการพัฒนาตน เห็นคุณค่าในตนเอง ภาคภูมิใจในตนเอง ดูแลตนเองได้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ฝึกฝนเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้แก่ บุคลากรมีแรงจูงใจในการดูแลสุขภาพตนเองให้แข็งแรง เพื่อที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานเพราะต้องการที่จะได้ความรู้ใหม่ๆในการพัฒนาตนเอง

ผลการวิจัยยังพบว่าความเมตตาต่อตนเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Siros, Kitner, & Hirsc (2014) ที่ได้ทำการวิจัยแบบ Meta-analysis พบว่า ความเมตตาต่อตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และผลการวิจัยพบว่าความเมตตาต่อตนจากข้อค้นพบสอดคล้องกับแนวคิดความเมตตาต่อตนเอง (Self compassion) โดย Neff (2003) ซึ่งได้แบ่งองค์ประกอบของความเมตตาต่อตนเองออกเป็น 3 องค์ประกอบสำคัญคือ ประการแรกได้แก่การรักตัวเอง คือการที่บุคลากรยอมรับในตนเอง เมื่อทำงานไม่สำเร็จแต่ได้พยายามทำอย่างเต็มที่แล้วก็ไม่ตำหนิตนเอง ประการที่สองได้แก่ การเข้าใจในความเปราะบาง คือการที่บุคลากรรับรู้และเข้าใจว่าทุกๆคนในที่ทำงานก็มีความสุขและทุกข์เหมือนกันและลำบากไม่ต่างกัน ในที่ทำงานทุกคนเป็นเหมือนครอบครัวเดียวกัน และประการที่สาม ได้แก่ การมี

สติ คือ การที่บุคลากรควบคุมอารมณ์กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในแต่ละวันได้ และมีสติในการทำความเข้าใจ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน

ผลการวิจัยยังพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (Sheer, 2014; Hendricks, Hendricks, Webb, Davis, & Spencer-Morgan, 2005) และผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนของบุคลากรกองทัพอากาศจากข้อค้นพบสอดคล้องกับแหล่งที่มาของการรับรู้ความสามารถของตน 4 แหล่งตามแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนของ Bandura (1995) ประกอบไปด้วย 1) บุคลากรสามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพราะเคยทำได้ดีมาก่อน เช่น ตนเองเคยทดสอบสมรรถภาพร่างกายได้ผลดีมาก่อนจึงเชื่อว่าการทดสอบครั้งต่อไปก็จะได้ผลดีเช่นเดียวกัน 2) บุคลากรเชื่อว่าตนเองสามารถดูแลสุขภาพให้แข็งแรงเช่นเดียวกับที่คนอื่นทำได้ คือการที่บุคลากรเห็นตัวแบบที่ประสบความสำเร็จในที่ทำงานก็ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนก็สามารถทำได้เช่นกัน 3) บุคลากรเชื่อมั่นว่าตนสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้เพราะได้รับคำแนะนำและได้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน และ 4) บุคลากรมีความสามารถในการจัดการกับความรู้สึกและอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำพฤติกรรม

ในส่วนของเงื่อนไขการกำกับตนเองพบว่า การกำกับตนเองเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า การกำกับตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (Gilbertson, 2016; Sirois, 2015) จากผลการวิจัยพบว่า การกำกับตนเองมีกระบวนการที่สอดคล้องกับแนวคิดการกำกับตนเองของ Bandura (2005) ที่กล่าวถึงกระบวนการกำกับตนเอง 3 กระบวนการ เริ่มจากการสังเกตตนเอง เช่น การสังเกตความผิดปกติของร่างกายระหว่างการทำงาน การติดตามพฤติกรรมของตนเองที่ผ่านมา เช่น การติดตามผลการตรวจร่างกายประจำปี ซึ่งจะนำไปสู่การตั้งเป้าหมายที่สามารถปฏิบัติได้ รวมถึงการเปรียบเทียบเป้าหมายที่ตั้งไว้กับพฤติกรรมที่สามารถปฏิบัติได้จริงว่าเป็นไปตามเกณฑ์หรือไม่ หากไม่เป็นไปตามเกณฑ์จะแก้ไขอย่างไรเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้จากการสังเกตตนเองและประเมินตนเอง และกระบวนการให้รางวัลตนเองหรือการกระตุ้นตนเองเมื่อไม่สามารถปรับตนเองได้ตามเป้าหมาย

นอกจากเงื่อนไขสำคัญ 4 เงื่อนไขดังกล่าวข้างต้น ยังมีเงื่อนไขสำคัญอีกหนึ่งอย่างที่มีผู้วิจัยพบว่ามีส่วนทำให้เกิดพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานได้แก่ เงื่อนไขการขัดเกลาทางสังคม จากการให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบว่า การเกิดพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานนั้นไม่อาจสร้างให้เกิดได้ในระยะเวลาอันสั้นหรือเพียงช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง แต่มีพื้นฐานสำคัญมาจากกระบวนการอบรมเลี้ยงดูในวัยเด็ก รวมถึงการให้ความรู้จากสถาบันการศึกษา สถาบันทางศาสนา นอกจากนั้นยังมีกลุ่มเพื่อนและสื่อมวลชนที่มีบทบาทสำคัญที่มีอิทธิพลและเป็นตัวแบบที่สำคัญต่อพฤติกรรมสุขภาพของบุคคล สำหรับในวัยทำงานนั้นจะมีองค์การอาชีพเข้ามามีบทบาทเพิ่มขึ้นโดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมจากองค์กร และจากข้อมูลยังพบว่า การขัดเกลาทางสังคมทำได้ 2 วิธี คือ การบอกกล่าว ตักเตือน และการทำให้ดูเป็นตัวอย่างซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการขัดเกลาทางสังคมของ สุกัตรา สุภาพ (2546) ที่ได้แบ่งวิธีการขัดเกลาทางสังคมไว้ 2 ประเภท ได้แก่ การขัดเกลาทางสังคมโดยตรง (Direct socialization) มุ่งหวังให้ผู้ถูกขัดเกลาได้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องตามระเบียบแบบแผนตามที่สังคมกำหนด

ไว้โดยจะบอกกล่าวกันอย่างชัดเจนว่าการกระทำไหนที่ควรกระทำหรือควรหลีกเลี่ยง และการขัดเกลาทางสังคมโดยอ้อม (Indirect socialization) เป็นการขัดเกลาที่ไม่ได้บอกกล่าวกันโดยตรง จะเป็นการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์จากการสังเกตการกระทำของผู้อื่น

3. จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานในมุมมองของบุคลากรกองทัพอากาศนั้นพบว่า บุคลากรมองว่าการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากรมี 2 แนวทาง คือ แนวทางการพัฒนาส่วนบุคคล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความคิดเห็นโดยยึดตนเองเป็นหลัก ประกอบไปด้วยการพัฒนาด้านร่างกาย ด้านจิตใจและด้านการจัดการสภาพแวดล้อมและระบบงาน และแนวทางการพัฒนาส่วนองค์กร เป็นการให้ข้อเสนอแนะและการแสดงความคาดหวังที่บุคลากรมีต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อมในองค์กร การพัฒนาด้านหัวหน้างานและทีมงาน และการพัฒนาด้านนโยบาย ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ในด้านแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากรกองทัพอากาศนี้ มีความสอดคล้องกับแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพคนทำงานในสถานประกอบการของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขที่ว่า การดูแลสุขภาพแนวใหม่ จะไม่ใช่อำนาจ บทบาท หน้าที่ของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอีกต่อไป แต่การดูแลสุขภาพของแรงงานแนวใหม่ จะต้องเป็นภาระ หน้าที่ และความร่วมมือของคนในสังคม ทั้งในส่วนของนายจ้าง ลูกจ้างเอง และหน่วยงานต่างๆ ที่จะต้องเข้ามาร่วมสร้างค่านิยมการมีสุขภาพที่ดีในองค์กรร่วมกัน (สำนักที่ปรึกษา กรมอนามัย, 2560) และแนวทางการพัฒนาจากข้อค้นพบสอดคล้องกับเงื่อนไขของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในสองประเด็นคือ ประเด็นแรกในส่วนของการพัฒนาส่วนบุคคลจะเกิดขึ้นได้นั้นจะต้องนำเงื่อนไขแรงจูงใจทางสุขภาพ ความเมตตาต่อตน การรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำกับตนเองมาใช้ ประเด็นที่สองคือการพัฒนาส่วนองค์กรจะเกิดขึ้นได้ต้องนำเงื่อนไขการขัดเกลาทางสังคมมาใช้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรนั้นมีความสำคัญมาก เนื่องจากเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมเชิงรุกที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน ส่งผลดีต่อบุคลากรเอง ต่อองค์กร และต่อสังคม

2. การพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานควรที่จะคำนึงถึงให้ครบทั้ง 4 มิติ ไม่เฉพาะมิติทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต แต่ควรคำนึงถึงสุขภาพทางสังคมและสุขภาพทางจิตวิญญาณด้วย เนื่องจากสุขภาพทั้ง 4 มิตินั้นส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน ไม่สามารถละเลยมิติใดมิติหนึ่งไปได้

3. ในการวิจัยครั้งนี้พบว่าแรงจูงใจทางสุขภาพ ความเมตตาต่อตน การรับรู้ความสามารถของตน การกำกับตัวเอง และกระบวนการขัดเกลาทางสังคมเป็นเงื่อนไขสำคัญในการพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน องค์กรจึงควรสร้างแรงจูงใจทางสุขภาพและความเมตตาต่อตนให้เกิดขึ้นกับบุคลากร รวมทั้งพัฒนาพฤติกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองและการกำกับตนเอง โดยผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคม เพื่อให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน

4. การพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานให้เกิดผลดีในองค์กรนั้น ทุกฝ่ายในองค์กรต้องเล็งเห็นว่าการส่งเสริมสุขภาพเป็นบทบาท หน้าที่ของทุกคน ไม่เพียงแต่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเท่านั้น แต่

รวมถึงผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ที่ควรที่จะตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพ โดยองค์การควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมสุขภาพให้ชัดเจน และมีการสื่อสารภายในองค์กร เช่น ประชาสัมพันธ์ หรือใช้ระบบพี่เลี้ยง ทั้งนี้เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร นำมาซึ่งผลผลิตขององค์การในที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพทำให้ทราบเงื่อนไขสำคัญของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานในเบื้องต้น ซึ่งสามารถนำข้อค้นพบนี้มาสร้างเป็นตัวแปรในการศึกษาในเชิงปริมาณ ในรูปแบบการทดสอบโมเดล เพื่อยืนยันว่าตัวแปรเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
2. การศึกษารุ่นต่อไปควรศึกษาพัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในการทำงานของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการที่องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถนำไปปรับใช้ในการฝึกอบรมบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- ชาย โพธิ์สิตา. (2552). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- สุพัตรา สุภาพ. (2546). *สังคมวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภากร จันทวนิช. (2549). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุวรรธนา เทพจิต และจุฑามาส ทวีไพบูลย์วงศ์. (2557). *สุขกันเถอะเรา HR Care Meter*. กรุงเทพฯ: สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย.
- สำนักที่ปรึกษา กรมอนามัย. (2560). *การสร้างเสริมสุขภาพคนทำงานในสถานประกอบการ*. สืบค้นจาก <http://advisor.anamai.moph.go.th/main.php?filename=factory>
- Alderfer, C. (1989). Theories reflecting my personal experience and life dent. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 25(4), 351-351. Retrieved from <http://jab.sagepub.com/>
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing. *Journal of Self-efficacy in Changing Societies*, 1(1995), 1-45.
- Bandura, A. (2005). The Primacy of Self-Regulation in Health Promotion. *Applied Psychology: An International Review*, 54(2), 245-254.
- Caulton, J. R. (2012). The Development and Use of the Theory of ERG. *A Literature Review Emerging Leadership Journeys*, 5(1), 2- 8.
- Christine, M., & Erika, M. (2013). A model of consumers' preventive health behaviors: The role of health motivation and health ability. *Journal of Consumer Research*, 20(2), 208-228.
- Dee, W. E., Schultz, A. B., Pitts, J. S., & Camilleri, A. (2015). The Future of Health Promotion in the 21st Century: A Focus on the Working Population. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 10(1), 4-11.

- Gilbertson, J. T. (2016). *The relationship of Self regulation, Exercise Self efficacy, and Self compassion with commitment to physical activity in college student* (Doctoral dissertation). Oklahoma State University, Graduate School, Philosophy. Retrieved from https://shareok.org/bitstream/handle/11244/48805/Gilbertson_okstate_0664D_14801.pdf
- Hendricks, C. S., Hendricks, D. L., Webb, S. J., Davis, J. B., & Spencer-Morgan, B. (2005). Fostering Self Efficacy as an Ethical Mandate in Health Promotion Practice and Research. *Journal of Health Ethics*, 2(1). Retrieved from <http://dx.doi.org/10.18785/ojhe.0201.06>
- Hjarnoe, L., & Leppin, A. (2013). Health promotion in the Danish maritime setting: challenges and possibilities for changing lifestyle behavior and health among seafarers. *BMC Public Health*, 13(1). Retrieved from <https://bmcpublikehealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/1471-2458-13-1165>.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks: SAGE.
- Neff, K. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Psychology Press: Self and Identity*, 2(1), 85–101.
- Pender, N. J., Murdaugh, C. L. & Parsons, M. A. (2006). *Health Promotion in Nursing Practice* (5th ed.). NJ: Pearson Education.
- Sheer, V. C. (2014). A meta-synthesis of health-related self-efficacy instrumentation: Problems and suggestions. *Journal of Nursing Measurement*, 22(1), 77-93.
- Sirois, F. M. (2015). *A self-regulation resource model of self-compassion and health behavior intentions in emerging adults*. Retrieved from <http://ees.elsevier.com/pmedr>
- Sirois, F. M., Kitner, R., & Hirsch, J. K. (2014). *Self-Compassion, Affect, and Health-Promoting Behaviors*. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1037/hea0000158>
- World Health Organization. (2012). *Definition of Health Promotion*. Retrieved from <http://www.who.int/about/definition/en/print.html>
- Xiaoyan, X. (2009). *Health motivation in health behavior: Its theory and application* (Doctoral dissertation). University of Nevada, Graduate College, Psychology. Retrieved from <https://digitalscholarship.unlv.edu/thesesdissertations/42>

Translated Thai References (ส่วนที่แปลรายการอ้างอิงภาษาไทย)

- Chantavanich, S. (2006). *Qualitative research* (14th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University.
- Department of Health. (2016). Health promotion in the workplace. Retrieved from <http://advisor.anamai.moph.go.th/main.php?filename=factory>

- Podhisita, C. (2009). *The art of qualitative research* (4th ed.). Bangkok: Amarin Printing & Publishing.
- Supap, S. (2003). *Sociology* (23th ed.). Bangkok: Thai Wattana Panich.
- Thepjit, S., & Thaveepiboonwong, J. (2013). *Happiness together HR Care Meter*. Bangkok: The Federation of Thai Industries.