

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมดุสิตไฮสแตนดาร์ดรีสอร์ท จังหวัดเชียงราย ที่ศึกษาถึงวิธีการและกระบวนการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรม ผลลัพธ์จากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน ปัญหาและอุปสรรค และความต้องการ การสนับสนุน ในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานรวมทั้งการสอบถามความคิดเห็นพนักงานต่อผู้ที่ควรเป็นผู้ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมดุสิตไฮสแตนดาร์ดรีสอร์ท จังหวัดเชียงราย ประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานทุกแผนกของโรงแรมดุสิตไฮสแตนดาร์ดรีสอร์ท จังหวัดเชียงราย จำนวน 250 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

วิธีการและกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมดุสิตไฮสแตนดาร์ดรีสอร์ท

โรงแรมดุสิตไฮสแตนดาร์ดรีสอร์ท จังหวัดเชียงราย มีวิธีการและกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรม ดังนี้

1. การปฏิบัติตามข้อกำหนดฯ เพื่อการส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรม ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุขฉบับ พ.ศ. 2535 เช่น การออกแบบก่อสร้างอาคารของโรงแรมให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกต้องตามสุขลักษณะ และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงานและผู้รับบริการ การดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงความปลอดภัยและภาวะสุขภาพอนามัยของพนักงาน ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป

ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น การกำหนดเวลาทำงาน เวลาพักช่วงระหว่างการทำงาน วันหยุดพักผ่อน สำหรับพนักงาน การยกเว้นพนักงานหญิงที่อยู่ระหว่างการตั้งครรภ์ไม่ให้ปฏิบัติงานในช่วงเวลา 22.00 น. – 07.00 น. การจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการพนักงานที่ประกอบด้วยหัวหน้างานหรือตัวแทนจากแผนกต่างๆของโรงแรมเพื่อเสนอความคิดเห็นต่อการจัดสวัสดิการแก่พนักงาน การจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย

และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเสนอความเห็นต่อผู้บริหารของโรงแรมเพื่อพัฒนา ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน

2. การกำหนด กฎ ระเบียบของโรงแรม เพื่อการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน การออกระเบียบห้ามพนักงาน สูบบุหรี่ ดื่มสุรา ในสถานที่ทำงาน การห้ามพนักงานใช้ยาหรือสารเสพติดอื่นใดในระหว่างการเป็นพนักงานของโรงแรม ห้ามจัดให้มีเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ในงานจัดเลี้ยงของพนักงาน การกำหนดให้พนักงานต้องรักษาความสะอาดของร่างกายและแต่งกายให้สะอาดเรียบร้อยอยู่เสมอ พนักงานที่ฝ่าฝืน กฎ ระเบียบ จะถูกลงโทษทางวินัยในกรณีผิดวินัยร้ายแรงจะถูกเลิกจ้างเป็นพนักงานของโรงแรม

3. การริเริ่มแนวทางและวิธีการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน โดยการจัดทำรูปแบบของ Dusit Action ซึ่งเป็นแนวคิดในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน ของโรงแรมที่ผสมผสานการดำเนินงานเข้ากับวิถีชีวิตและสอดคล้องกับวัฒนธรรมประเพณีของจังหวัดเชียงราย โดยการจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการออกกำลังกายและได้ประโยชน์ต่อหน่วยงาน องค์กร และชุมชนของท้องถิ่น ผลจากการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว ส่งผลต่อพนักงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคม

Dusit Action

จุดเริ่มต้นของ Dusit Action มาจากการรวมกลุ่มของพนักงานกระทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทน โดยเริ่มดำเนินการเป็นรูปแบบประมาณปี พ.ศ. 2539 ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงแรม ซึ่งประกอบด้วยตัวแทนพนักงานและหัวหน้างานของแต่ละแผนก ได้ประชุมร่วมกันและมีมติในที่ประชุมให้การจัดกิจกรรมต่างของพนักงานเป็นกิจกรรม Dusit Action ผลจากการประชุมได้นำเสนอผู้บริหารรับทราบและเห็นชอบผู้บริหารได้มอบหมายให้แผนกบุคคลรับผิดชอบเป็นผู้ประสาน และร่วมดำเนินกิจกรรม Dusit Action มาอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ของการจัดให้มีกิจกรรม Dusit Action ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการฯ

เพื่อ

1. เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน ทุกแผนกได้ปฏิบัติหรือกระทำกิจกรรมร่วมกัน

2. เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน ทุกแผนกได้พบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของพนักงานในองค์กร และมีโอกาสรวมกลุ่มสร้างสัมพันธภาพกับชุมชนต่างๆ

3. พนักงานได้ผ่อนคลายจากงานประจำและกระทำกิจกรรมเพื่อการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน

กิจกรรมของ Dusit Action

การดำเนินการกำหนดเป็นทุกวันพุธ ช่วงเวลา 13.00 น. – 16.00 น. เหตุผลในการกำหนดให้เป็นวันพุธ ช่วงเวลาบ่าย เนื่องจากเป็นวันกลางสัปดาห์ พนักงานสามารถจัดสรรเวลาตัวเองให้เข้าร่วมกิจกรรมได้ โดยไม่มีผลกระทบต่องานประจำ และการกำหนดกิจกรรมในวันทำการเพื่อพนักงานทุกคน ได้มีโอกาสและสามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้โดยไม่รบกวนวันหยุดพักผ่อนของพนักงาน

การกำหนดกิจกรรม Dusit Action คณะกรรมการจะมีการประชุมร่วมกันในการกำหนดแผนปฏิบัติเป็นแผนปฏิบัติประจำปี และอาจมีการปรับเปลี่ยนได้ตามโอกาสและความเหมาะสม

ลักษณะกิจกรรม Dusit Action มีหลายกิจกรรม เป็นลักษณะกิจกรรมที่ผสมผสานที่พอจะจำแนกได้ เช่น กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมของโรงแรม กิจกรรมเพื่อการกุศล กิจกรรมเพื่อการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรและชุมชน กิจกรรมเพื่อการผ่อนคลายและเพื่อสุขภาพของพนักงาน

กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมของโรงแรม เช่น การร่วมกันของพนักงานทำความสะอาดและจัดสิ่งแวดล้อมของโรงแรมให้เป็น ระเบียบและสวยงามอยู่เสมอ การร่วมกันตรวจสอบดูแลความปลอดภัยของโรงแรม

กิจกรรมเพื่อการกุศล เช่น การร่วมบริจาคโลหิตให้กับการชาดจังหวัดเชียงราย การร่วมบริจาคสิ่งของเหลือใช้เพื่อนำไปบริจาคให้ผู้ยากไร้ในถิ่นทุรกันดาร การบริจาคเงินเพื่อสมทบทุนอาหารกลางวันสำหรับเด็กนักเรียนที่ยากจน การบริจาคเงินและสิ่งของช่วยเหลือประชาชนที่ประสบภัยธรรมชาติและอุบัติเหตุต่าง ๆ

กิจกรรมเพื่อการอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เช่น การแต่งกายแบบล้านนาทุกวันศุกร์ การร่วมปฏิบัติกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา เช่น วันเข้าพรรษา การร่วมฟังเทศน์มหาชาติ วันออกพรรษา ตักบาตรเทโว ฯลฯ การร่วมประเพณีแห่เทียนพรรษา ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ

กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของพนักงานในองค์กรและชุมชน เช่น การรวมกลุ่มทำความสะอาดบริเวณวัด โรงเรียน สถานที่ราชการ สถานที่สาธารณะ การร่วมประเพณีทำบุญต่าง ๆ ของชุมชน เช่น การทอดผ้าป่า การทอดกฐิน งานบุญต่างๆของชุมชน

กิจกรรมเพื่อการผ่อนคลาย โดยการนิมนต์พระ จัดหาวิทยากร และครูผู้ฝึกสอน มาฝึกสอนพนักงานในการฝึกสมาธิ การเดินจงกรม การเล่นดนตรี ทั้งดนตรีไทย ดนตรีสากล

กิจกรรมเพื่อสุขภาพของพนักงาน เช่น การสนับสนุนให้พนักงานดื่มน้ำผลไม้แทนการดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้พนักงานในการดูแลสุขภาพตนเองและการป้องกันโรค สนับสนุนให้พนักงานได้ออกกำลังกายโดยการจัดให้มีการแข่งขันกีฬาพนักงานเป็นการภายใน ในช่วง Low Season ซึ่งอยู่ระหว่างเดือน มิถุนายน กรกฎาคม และสิงหาคม โดยแบ่งกลุ่มสีของทีมกีฬาเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มสีแดง กลุ่มสีน้ำเงิน กลุ่มสีเหลือง กลุ่มสีชมพู และกลุ่มสีเขียว จะมีการจัดการแข่งขันกีฬาทุกวันในช่วง เวลา 14.30 น. – 15.30 น. ใช้เวลาในการแข่งขันไม่เกิน 1 ชั่วโมง ต่อครั้ง ประเภทกีฬา ที่แข่งขันจะเป็นประเภทกีฬาที่ไม่ใช้อุปกรณ์มากและราคาแพง พนักงานสามารถหาเวลาฝึกซ้อมง่ายไม่รบกวนงานประจำและวิถีชีวิตประจำวัน ระยะเวลาการแข่งขันสั้น ใช้พื้นที่ไม่มาก เช่น ปิงปอง ละครก๊อ ห่วงยาง แอโรบิค ฯลฯ

ผลลัพธ์ที่พนักงานได้จากการเข้าร่วมดำเนินกิจกรรม Dusit Action พนักงานได้รับประโยชน์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

4. การดำเนินงานตามกรอบแนวคิดของกฎบัตรออตตาวา (Ottawa Charter)

4.1 การกำหนดนโยบายเพื่อการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน โดยการมอบหมายให้ฝ่ายบุคคล ดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน เช่น การแบ่งกลุ่มสีพนักงานในกิจกรรมการออกกำลังกาย การอบรมให้ความรู้พนักงานเรื่องการดูแลสุขภาพและการป้องกันโรค การจัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพจิต

4.2 การสร้างสิ่งแวดล้อมบริเวณสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อสุขภาพ เป็นโรงแรมที่มีชื่อเสียงว่าเป็นโรงแรมที่จัดบริเวณและสวนไม้ดอกไม้ประดับได้สวยที่สุดของจังหวัดเชียงราย มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกายสำหรับพนักงานและผู้รับบริการ

4.3 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของพนักงาน โดยสร้างจิตสำนึกให้พนักงานให้มีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน จงรักภักดี และรักองค์กร พร้อมทั้งจะทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน

4.4 การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล ให้กับพนักงานโดยการส่งเสริมพนักงานให้ได้รับการอบรมเพิ่มทักษะในการทำงานและการดูแลรักษาสุขภาพตนเองทั้งในและนอกสถานที่

4.5 การปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพ โรงแรมเน้นการมีสุขภาพดีของพนักงาน เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของตัวพนักงานที่จะต้องดูแลรักษาสุขภาพของตนเองให้ได้อยู่เสมอ ไม่เจ็บป่วย บ่อย ๆ ลางานหรือขาดงานบ่อย ๆ มีการมอบรางวัลสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานดีเด่น เป็นประจำทุกปี

ผลลัพธ์จากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมคูสิดไฮล์แลนด์รีสอร์ท

การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมคูสิดไฮล์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงรายส่งผลต่อพนักงาน ด้านสภาวะสุขภาพโดยรวมของพนักงาน พฤติกรรมสุขภาพโดยรวมของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานตามรายละเอียดคือ

สภาวะสุขภาพโดยรวมของพนักงาน คือ การมีสภาวะสุขภาพของพนักงาน ทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญาความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านสังคมและสถานภาพทาง ด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพดีดังแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนสภาวะสุขภาพโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านของพนักงาน

สภาวะสุขภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านสมรรถภาพทางกาย	4.13	1.10	ดี
2. ด้านสถานภาพทางอารมณ์	4.35	1.01	ดี
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	4.34	0.98	ดี
4. ด้านความคิดความสามารถในการทำงาน	4.43	0.82	ดี
5. ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ	3.86	1.02	ดี
6. ด้านการรับรู้สภาวะทางสุขภาพ	4.38	0.87	ดี
รวม 6 ด้าน	4.27	0.71	ดี

จากตารางที่ 1 พนักงานมีสภาวะสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี ด้วยค่าเฉลี่ย 4.27 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 และเมื่อจำแนกรายด้าน สภาวะสุขภาพทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับ ดี รายละเอียดสภาวะสุขภาพแต่ละด้านสามารถดูได้จากภาคผนวก

พฤติกรรมสุขภาพโดยรวมของพนักงานคือการกระทำหรือการแสดงออกของพนักงานที่ปฏิบัติโดยการผสมผสานเข้ากับวิถีชีวิตประจำวันของพนักงานแล้วส่งผลต่อการมีสุขภาพดีของพนักงานดังแสดงตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมสุขภาพโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านของพนักงาน

พฤติกรรมสุขภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. ด้านสุขนิสัย	2.61	0.44	ดีมาก
2. ด้านการรับประทานอาหาร	1.81	0.38	ดี
3. ด้านการออกกำลังกายและการส่งเสริมสมรรถภาพ	1.44	0.70	ไม่ดี
4. ด้านการลดความเครียด	1.47	0.52	ไม่ดี
5. ด้านการพักผ่อนนอนหลับ	1.75	0.56	ดี
6. ด้านการดื่มสุรา การสูบบุหรี่ การใช้สารเสพติด	2.52	0.37	ดีมาก
7. ด้านการป้องกันเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	2.11	0.43	ดี
8. ด้านการดูแลสุขภาพปลอดภัยของตนเอง	2.49	0.37	ดี
9. ด้านสุขภาพจิต	1.75	0.49	ดี
10. ด้านการดูแลสุขภาพตนเอง	1.88	0.45	ดี
รวม 10 ด้าน	1.98	0.47	ดี

จากตารางที่ 2 พนักงานมีพฤติกรรมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับ ดี ด้วยค่าเฉลี่ย 1.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.47 และเมื่อจำแนกรายด้าน ด้านสุขนิสัย ด้านการดื่มสุรา การสูบบุหรี่ การใช้สารเสพติด อยู่ในระดับ ดีมาก ส่วนด้านการออกกำลังกายและการส่งเสริมสมรรถภาพ ด้านการลดความเครียดอยู่ในระดับ ไม่ดี รายละเอียดพฤติกรรมสุขภาพแต่ละด้านสามารถดูได้จากภาคผนวก

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานคือการที่พนักงานได้รับการดูแลเอาใจใส่ ในด้านสวัสดิการ ความเป็นอยู่ในสถานที่ทำงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การได้รับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานจากเจ้าของหรือผู้บริหารของ โรงแรม รวมถึงการได้รับความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายและการดำเนินชีวิตที่มีคุณค่าที่คำนึงถึงสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อมที่พนักงานอาศัยอยู่ ดังแสดงตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และจำแนกเป็นรายด้านของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. สวัสดิการที่ได้รับจากโรงแรม	1.53	0.29	ดี
2. การทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงาน	1.80	0.33	ดี
3. โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	1.17	0.40	ค่อนข้างดี
4. โอกาสได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน	0.84	0.43	ค่อนข้างดี
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	1.48	0.50	ดี
6. การได้รับการคุ้มครองแรงงาน	1.26	0.34	ค่อนข้างดี
7. การดำเนินชีวิต	1.42	0.35	ดี
8. ลักษณะงานที่มีคุณค่า	1.73	0.30	ดี
รวม 8 ข้อ	1.41	0.36	ดี

จากตารางที่ 3 พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ดี ด้วยค่าเฉลี่ย 1.41 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 และเมื่อจำแนกรายด้าน โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการคุ้มครองแรงงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี รายละเอียดคุณภาพชีวิตแต่ละด้านสามารถดูได้จากภาคผนวก

ปัญหาและอุปสรรค และความต้องการ การสนับสนุน ในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมดุสิตไฮสแตนดาร์ดรีสอร์ท

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมดุสิตไฮสแตนดาร์ดรีสอร์ท จังหวัดเชียงราย มีหลายปัจจัยที่เป็นปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการ เช่น พนักงานที่เป็นเพศหญิง จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่า ส่วนใหญ่รับผิดชอบในกิจกรรมครอบครัวหลังเลิกจากงานประจำ ในรายที่แต่งงานแล้วมีบุตรต้องรับผิดชอบในการเลี้ยงดูเอาใจใส่บุตรถ้าบุตรเข้าโรงเรียนต้องมีหน้าที่รับส่งบุตร พนักงานโดยทั่วไปส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 80 ไม่ได้พักอยู่ใกล้สถานที่ทำงานเนื่องจากพนักงานร้อยละ 80 เป็นชาวเชียงรายและมีบ้านพักเป็นของตนเอง หลังเลิกงานประจำต้องรีบเดินทางกลับบ้าน และช่วงเวลาทำงานที่ทำงานเป็นกะ เวลาทำงานและเวลาพักไม่ตรงกัน ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพบางกิจกรรมได้ ในส่วนของปัจจัยเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพพนักงานยังต้องการการส่งเสริมสนับสนุนจากเจ้าของหรือผู้บริหารโรงแรม โดยเฉพาะปัจจัยด้านสถานที่และอุปกรณ์ด้านกีฬาที่ตั้งแสดงตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนปัจจัยเอื้อที่มีผลต่อสุขภาพโดยรวม และจำแนกเป็นรายด้านของพนักงาน

ปัจจัยเอื้อที่มีผลต่อสุขภาพ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับ
1. การจัดสถานที่ออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน	0.44	0.51	ไม่ดี
2. การจัดสถานที่คลายเครียดในที่ทำงาน	0.46	0.49	ไม่ดี
3. การจัดหาอุปกรณ์กีฬาสำหรับพนักงาน	0.48	0.50	ไม่ดี
4. การจัดให้มีเวลาพักระหว่างชั่วโมงทำงาน	0.72	0.45	ดี
5. การสนับสนุนการต่อต้านการดื่มสุรา	0.59	0.50	ดี
6. การจัดสวัสดิการอาหารสำหรับพนักงาน	0.98	0.13	ดี
รวม	0.61	0.27	ดี

จากตารางที่ 4 แสดงพนักงานมีปัจจัยเอื้อที่มีผลต่อสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี ด้วยค่าเฉลี่ย 0.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.27 และเมื่อจำแนกรายด้าน การจัดสถานที่ออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน การจัดสถานที่คลายเครียดในที่ทำงาน การจัดหาอุปกรณ์กีฬาสำหรับพนักงาน อยู่ในระดับไม่ดี

ความต้องการการสนับสนุนกิจกรรมการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน โรงแรมคูสิตไฮล์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย พบว่าพนักงานต้องการการเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพของตนเอง การตรวจสุขภาพประจำปี และการเสริมความรู้ในการป้องกันโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ดังแสดงตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนความต้องการและค่าร้อยละของคะแนนความต้องการการสนับสนุนกิจกรรมการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน

ความต้องการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	จำนวนที่ต้องการ	คิดเป็นร้อยละ
1. วิธีการเลิกบุหรี่	129	51.6
2. วิธีการเลิกดื่มสุรา	131	52.4
3. วิธีการควบคุมและลดน้ำหนัก	130	52.0
4. ความรู้เรื่องการรับประทานอาหาร	184	73.6
5. กิจกรรมการออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน	218	87.2
6. กิจกรรมในการลดความเครียด	234	93.6 *
7. กิจกรรมการเสริมความรู้ในการป้องกันโรคเอดส์ และโรคติดต่อ ทางเพศสัมพันธ์	241	96.4 *
8. กิจกรรมการเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพตนเอง	249	99.6 *
9. การตรวจสุขภาพประจำปี	247	98.8 *
10. กิจกรรมการเสริมความรู้และทักษะในการทำงาน	246	98.4 *
เฉพาะอย่าง		

จากตารางที่ 5 แสดงความต้องการการสนับสนุนกิจกรรมการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ในกิจกรรมการเสริมความรู้ในการดูแลสุขภาพตนเอง ด้วยค่าเฉลี่ย 99.6 กิจกรรมการเสริมความรู้ในการป้องกันโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ด้วยค่าเฉลี่ย 99.4 การตรวจสุขภาพประจำปี ด้วยค่าเฉลี่ย 98.8

ความคิดเห็นของพนักงานต่อผู้ที่ควรเป็นผู้ลงทุนในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานที่ทำงาน พบว่าเจ้าของหรือผู้บริหารของสถานที่ทำงาน พนักงาน และรัฐ ควรมีส่วนร่วม ในการเป็นผู้ลงทุนดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานที่ทำงาน ดังแสดงตามตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นต่อการลงทุนในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของพนักงานในสถานที่ทำงาน

	ผู้ลงทุน	จำนวน	ร้อยละ
สถานบริการ	ไม่ต้องจ่าย	37	14.9
	จ่ายบางส่วน	173	69.5
	จ่ายทั้งหมด	39	15.7
พนักงาน	ไม่ต้องจ่าย	74	30.0
	จ่ายบางส่วน	161	65.2
	จ่ายทั้งหมด	12	4.9
รัฐ (ไม่ได้ระบุ)	ไม่ต้องจ่าย	1	5.3
	จ่ายบางส่วน	123	72.4
	จ่ายทั้งหมด	36	21.2

จากตารางที่ 6 แสดงความคิดเห็นของพนักงานต่อผู้ที่ควรเป็นผู้ลงทุนในการดำเนินงาน ส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานที่ทำงาน โดยสถานบริการหรือเจ้าของ/ผู้บริหารโรงแรม จำหน่ายบางส่วน ด้วยคะแนน 173 หรือร้อยละ 69.5 พนักงานจำหน่ายบางส่วน ด้วยคะแนน 161 หรือร้อยละ 65.2 และรัฐจำหน่ายบางส่วน ด้วยคะแนน 123 หรือร้อยละ 72.4