

แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชา

ของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

Guidelines for health behavior promotion of the supporting staffs in the faculty of medicine, Ramathibodi Hospital

สมจินตนา ไรสูงเนิน*

(Somjintana Risongnern)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านการรับรู้พฤติกรรมสุขภาพ และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุน 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุน และ 4) แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุน ข้อมูลจัดเก็บจากกลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี จำนวน 348 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้ภาควิชาเป็นชั้นภูมิในการแบ่ง และผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 3 คน ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เท่ากับ 0.89 ปัจจัยด้านการรับรู้พฤติกรรมสุขภาพ เท่ากับ 0.93 และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ปัจจัยด้านการรับรู้พฤติกรรมสุขภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสุขภาพองค์รวม

*วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ภายใต้การควบคุมของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จชัย พงศ์สิทธิกาญจนา และอาจารย์ ดร.วิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย

Thesis Master of Business Administration General management Faculty of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University 73000

Corresponding author : somjintanarisongnern@gmail.com

2. การเปรียบเทียบเกี่ยวกับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งสายสนับสนุนต่างกันมีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

3. ความสัมพันธ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ($r_{xy} = 0.368$) รองลงมา ด้านอิทธิพลจากสถานการณ์ ($r_{xy} = 0.345$) และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($r_{xy} = 0.327$)

4. แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้ ได้แก่ 1) การได้รับสนับสนุนงบประมาณและการส่งเสริมสุขภาพ 2) การวางแผนและการจัดโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ 3) การให้คำปรึกษาสุขภาพหลังการอบรม 4) การติดตามผลหลังการอบรม การสรุปผลการดำเนินโครงการ และการนำเสนอรายงานต่อผู้บริหาร และ 5) การปฏิบัติตามหลัก 3 อ. ได้แก่ อาหาร อารมณ์ และการออกกำลังกาย การสร้างต้นแบบด้านสุขภาพ และการใส่ใจสุขภาพ

คำสำคัญ: พฤติกรรมสุขภาพ บุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

ABSTRACT

The objectives of this research were to: 1) study the quality of working life, perception factors in health behavior, and health-promoting behavior of supporting staff; 2) compare the health-promoting behavior of supporting staff, as classified by personal factors; 3) analyze the relationship between quality of working life and health-promoting behavior of supporting staff; and 4) identify the guidelines for health behavior promotion of supporting staff. The research sample consisted of 348 supporting staff in Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospital, derived by proportional stratified random sampling as distributed by department; and 3 interviewees derived by purposive sampling. The research instruments were a questionnaire and an in-depth interview form constructed by the researcher. The questionnaire had IOC content between 0.67-1.00. The internal consistency reliability coefficients were 0.89 for quality of working life, 0.93 for perception of health behavior, and 0.94 for health behavior promotion. Data were analyzed with percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, least significant difference analysis, correlation coefficient, and content analysis.

The findings of this research were as follows:

1. Overall the quality of working life of supporting staff was at a high level. When considering each aspect, the aspect with the highest average was social relationship in organization. The overall perception of health behavior was at a high level. When considering each aspect, the aspect with the highest average was perception in benefits of health behavior practice. The health promotion behavior was overall at a high level. Specifically, the aspect with the highest average was holistic health development.

2. Supporting staff as classified by age and marital status had different levels of health-promoting behavior with statistical significance at .05. However, there was no difference among those classified by monthly income, educational level, and type of position.

3. The quality of working life was associated with health promotion behavior. The top three aspects were attitude toward health behavior practice ($r_{xy} = 0.368$), situational influence ($r_{xy} = 0.345$), and self-efficacy perception ($r_{xy} = 0.327$).

4. Guidelines for health behavior promotion of supporting staff were as follows: 1) receiving support in budget and health promotion; 2) planning and organizing a training project in health issues; 3) giving health advices after the training; 4) following up and summarizing the training result, and presenting to the executives; and 5) following 3 health principles: food, emotion, and exercise, and creating model in healthy living and health caring.

Keywords: health behavior, supporting staff, Faculty of Medicine, Ramathibodi Hospit

Article history: Received 18 July 2017, Accepted 18 October 2017

1. บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพของประชาชน เพื่อลดความเจ็บป่วยจากโรคที่เกิดจากพฤติกรรมสุขภาพ แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติเป็นแผนยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลจัดทำขึ้น เพื่อชี้นำทิศทางการพัฒนาสุขภาพ ประกอบกับสภาพสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้คนไทยเจ็บป่วยและการเสียชีวิตด้วยโรคติดต่อและไม่ติดต่อน่ากังวล ได้แก่ โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคหัวใจขาดเลือด โรคหลอดเลือดสมองโรคความดันโลหิตสูง และโรคเบาหวาน เป็นต้น และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรและเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นในสถานที่ทำงานจึงควรมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและการทำงาน ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และลดอุบัติเหตุ

เพื่อส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ องค์กรจึงต้องวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุนของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการดูแลสุขภาพ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร หากบุคลากร มีสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตที่ดี จะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีการดูแลสุขภาพของตนเองให้แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และมีความสุข ในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่มีอยู่เป็นแรงขับเคลื่อนช่วยพัฒนาให้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล รามาธิบดีมีความเจริญก้าวหน้า ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ บุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ซึ่งข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา นี้ จะสามารถนำมาเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและหน่วยงาน เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณา แนวทางเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากรของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

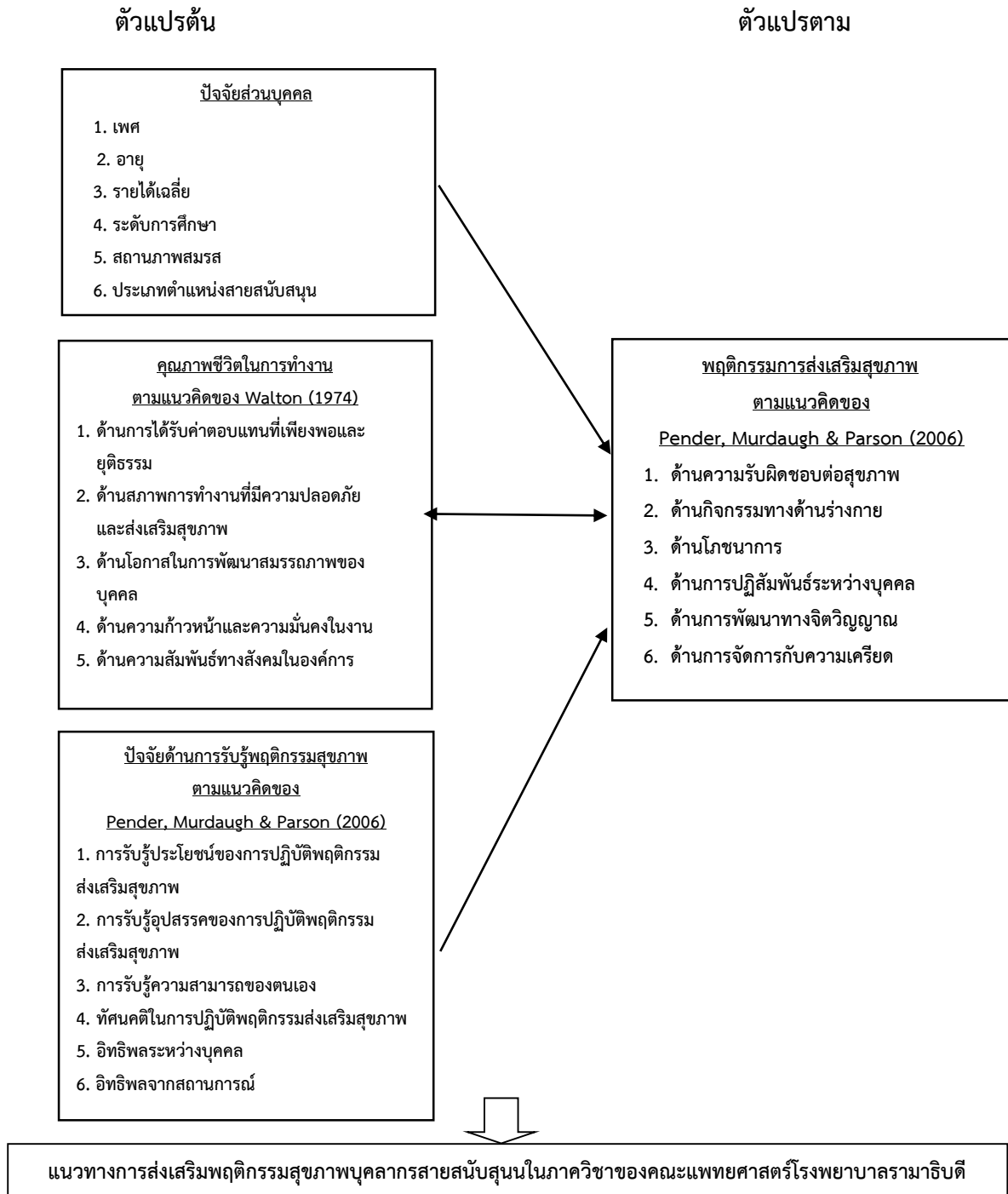
1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยด้านการรับรู้พฤติกรรมสุขภาพ และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
2. เปรียบเทียบพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้พฤติกรรมสุขภาพและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี
5. ศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

สมมติฐานในการศึกษา

1. บุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีระดับพฤติกรรมสุขภาพแตกต่างกัน
2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยด้านการรับรู้พฤติกรรมสุขภาพ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของ Pender, Murdaugh & Parsons (2006) และคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1974) ได้กรอบแนวคิดการวิจัย รายละเอียดดังแผนภาพที่ 1 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลหลัก

1. ประชากร (Population) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี จำนวน 2,712 คน

2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan (1970: 607-610) ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 348 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนโดยใช้ภาควิชาเป็นชั้นภูมิในการแบ่ง รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยงาน	ประชากร (คน)	ตัวอย่าง (คน)
กุมารเวชศาสตร์	239	31
จักษุวิทยา	79	10
จิตเวชศาสตร์	77	10
พยาธิวิทยา	505	65
รังสีวิทยา	360	46
วิทยาศาสตร์สื่อความหมายและ ความผิดปกติของการสื่อความหมาย	59	8
วิสัญญีวิทยา	243	31
เวชศาสตร์ครอบครัว	79	10
เวชศาสตร์ฉุกเฉิน	44	6
เวชศาสตร์ชุมชน	21	3
เวชศาสตร์ฟื้นฟู	96	12
ศัลยศาสตร์	214	27
สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา	111	14
โสต ศอ นาสิกวิทยา	39	5
ออร์โธปิดิกส์	86	11
อายุรศาสตร์	460	59
รวม	2,712	348

ที่มา (คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี, 2558)

ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มีเกณฑ์และคุณสมบัติ ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ เป็นเลขานุการภาควิชาหรือหัวหน้างานในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล

รามาธิบดี จำนวน 3 คน เนื่องจากเป็นผู้ที่จะสามารถพิจารณาถ่วงดุลการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในภาพรวมได้เป็นอย่างดี โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเฉพาะเจาะจง (purposive selection)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

1. แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้กับพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม แบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ย ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทตำแหน่งสายสนับสนุน โดยคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาส ในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ 5) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับของ แบบลิเคิร์ต (Likert scale)

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้พฤติกรรมสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ 2) ด้านการรับรู้อุปสรรคของการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง 4) ด้านทัศนคติในการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ 5) อิทธิพลระหว่างบุคคล และ 6) อิทธิพลจากสถานการณ์ โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ แบบลิเคิร์ต (Likert scale)

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วย ได้แก่ 1) ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ 2) ด้านกิจกรรมทางด้านร่างกาย 3) ด้านโภชนาการ 4) ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) ด้านการพัฒนาสุขภาพองค์รวม และ 6) ด้านการจัดการกับความเครียด โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับแบบลิเคิร์ต (Likert scale)

2. แบบสัมภาษณ์ระดับลึก (Indepth interview guideline) เป็นแบบสัมภาษณ์สำหรับเลขานุการภาควิชาหรือหัวหน้างานของภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี จำนวน 3 คน ซึ่งจะเป็นผู้ที่จะสามารถพิจารณาถ่วงดุลการให้ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้วิธีในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ รายได้เฉลี่ย ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประเภทตำแหน่งสายสนับสนุน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานมาแปลความหมายตามเกณฑ์ของ Best & Kahn (1998: 247)
3. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการรับรู้พฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานมาแปลความหมายตามเกณฑ์ของ Best & Kahn (1998: 247)
4. การวิเคราะห์พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ประมวลผลข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) จากนั้นนำคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานมาแปลความหมายตามเกณฑ์ของ Best & Kahn (1998: 247)
5. การเปรียบเทียบเกี่ยวกับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยใช้การทดสอบแบบ (t-test) สำหรับตัวแปรที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) สำหรับตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป กรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ และทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD)
6. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's correlation coefficient)
7. การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้พฤติกรรมสุขภาพและพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's correlation coefficient)
8. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ระดับลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยประกอบไปด้วยผลการวิเคราะห์สถิติพรรณนา และสถิติสรุปอ้างอิง ดังนี้

4.1 ผลการวิจัยข้อมูลตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยเป็นเพศหญิงร้อยละ 83.05 เพศชาย ร้อยละ 16.95 ส่วนใหญ่มีอายุ 26-35 ปี ร้อยละ 38.79 รองลงมาคืออายุ 36-45 ปี ร้อยละ 27.30 และอายุ 46-55 ปี ร้อยละ 17.53 ส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 10,001-30,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 66.09 รองลงมาคือรายได้ระหว่าง 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 19.54 และรายได้ระหว่าง 40,001-50,000 บาท ร้อยละ 10.63 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ร้อยละ 60.63 รองลงมาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 18.97 และปริญญาโท ร้อยละ 17.82 สถานภาพส่วนใหญ่โสด ร้อยละ 52.01 รองลงมาสมรสมีบุตร ร้อยละ 33.33 และสมรสไม่มีบุตร ร้อยละ 10.06 ประเภทตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นกลุ่มสนับสนุนทั่วไป ร้อยละ 71.55 รองลงมาในกลุ่มสนับสนุนวิชาการ ร้อยละ 14.66 และกลุ่มสนับสนุนวิชาชีพเฉพาะ ร้อยละ 13.79

4.2 ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ($\bar{X} = 4.08$) รองลงมาด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ($\bar{X} = 3.81$) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.76$) ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.67$)

4.3 ผลการวิจัยปัจจัยด้านการรับรู้พฤติกรรมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้พฤติกรรมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาด้านการรับรู้อุปสรรคของการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 4.28$) และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($\bar{X} = 4.12$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านอิทธิพลระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.63$)

4.4 ผลการวิจัยพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการพัฒนาสุขภาพองค์รวม ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.16$) และด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ($\bar{X} = 3.79$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านกิจกรรมทางด้านร่างกาย ($\bar{X} = 3.36$)

ผลการวิเคราะห์สถิติสรุปอ้างอิง ผลการวิจัย มีดังนี้

ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่า

1. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งสายสนับสนุนต่างกัน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุน

	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅
พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	0.088	0.122*	0.198**	0.294**	0.326**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดใน 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร (X₅) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (X₄) และโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (X₃) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้พฤติกรรมสุขภาพและพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุน

	ด้านการรับรู้ประโยชน์	ด้านการรับรู้อุปสรรค	ด้านการรับรู้ความสามารถ	ด้านทัศนคติ	ด้านอิทธิพลระหว่างบุคคล	ด้านอิทธิพลด้านสถานการณ์
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆
พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	0.326**	0.272**	0.327**	0.368**	0.316**	0.345**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้พฤติกรรมสุขภาพมีความสัมพันธ์เกี่ยวกับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านทัศนคติในการปฏิบัติพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ (X₄) รองลงมาด้านอิทธิพลจากสถานการณ์ (X₆) และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง (X₃) ตามลำดับ

ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ได้ผลสรุปดังนี้ 1) การได้รับการสนับสนุนงบประมาณและการส่งเสริมสุขภาพ 2) การวางแผนและการจัดโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ 3) การให้คำปรึกษาสุขภาพหลังการอบรม 4) การติดตามผลหลังการอบรม 5) การสรุปผลการดำเนินโครงการและการนำเสนอรายงาน ต่อผู้บริหาร และ 6) การปฏิบัติตามหลัก 3 อ. ได้แก่ อาหาร อารมณ์ และการออกกำลังกาย การสร้างต้นแบบด้านสุขภาพ และการใส่ใจสุขภาพ

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปและอภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ ใจคง (2555) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จังหวัดชลบุรี

2. การรับรู้พฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเรือง ชัยสิทธิ์ (2551) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ จากการศึกษาในเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี พบว่าโดยเฉลี่ยมีระดับการรับรู้ในระดับมาก

3. พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพพันธ์ บัวพรมมี (2553) ที่ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี

4. การเปรียบเทียบเกี่ยวกับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ และสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งสายสนับสนุนต่างกัน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

4.1 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุทัศน์ ตั้งกิริติชัย (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพในด้านการบริโภคอาหารของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมสนับสนุนบริการ กระทรวงสาธารณสุขที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกวิทย์ ปฏิสัมพันธ์กุล (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร

ในสถาบันราชานุกูล ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสถาบันราชานุกูลที่มีการสมรส มีความสัมพันธ์กับการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีเพศต่างกัน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปุรินทร์ ศรีศศลักษณ์ (2557: 78) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของอาจารย์พยาบาล

4.4 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี พรหมมา (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพในด้านการบริโภคอาหารของบุคลากร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพในด้านการบริโภคอาหารของบุคลากร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขไม่แตกต่างกัน

4.5 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา การะเกตุ (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลกลาง กรุงเทพมหานคร จำนวน 320 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลกลางกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน

4.6 จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีประเภทตำแหน่งสายสนับสนุนต่างกัน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิภา อนุจรพันธ์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการทหารระดับชั้นสัญญาบัตรในศูนย์รักษาความปลอดภัยกองบัญชาการทหารสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการทหารระดับชั้นสัญญาบัตรในศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการทหารสูงสุด ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการทหารระดับชั้นสัญญาบัตรในศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการทหารสูงสุดไม่แตกต่างกัน

4.7 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพทุกด้าน โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดใน 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคล กับประสิทธิภาพขององค์กร

4.8 ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์เกี่ยวกับปัจจัยด้านการรับรู้พฤติกรรมสุขภาพกับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้พฤติกรรมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก

ประกอบด้วย ด้านทัศนคติในการปฏิบัติพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ รองลงมาด้านอิทธิพล จากสถานการณ์ และด้านการรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Pender, Murdaugh, & Parsons (2006) ได้อธิบายว่า พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ เป็นพฤติกรรมผลลัพธ์ที่บุคคลจะแสดงออก ถึงความสามารถในการดำรงหรือคงไว้ซึ่งภาวะสุขภาพ และเป็นการกระทำที่เกิดขึ้นในรูปแบบแผนการส่งเสริมสุขภาพเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลต่อสุขภาพของตนเองในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อบุคคลได้กระทำ พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพจนกลายเป็นแบบแผนการดำเนินชีวิตจะทำให้บุคคลมีภาวะสุขภาพดี ตลอดชีวิต

5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้

แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนในภาควิชาของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี ดังนี้

1. การได้รับการสนับสนุนงบประมาณและการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้มีความชัดเจนด้านการส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นรูปธรรม
2. การวางแผนและการจัดโครงการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพให้กับบุคลากร โดยการจัดตั้ง คณะทำงานเพื่อการร่วมมือกับฝ่ายผู้เชี่ยวชาญของคณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านสุขภาพ ผู้เชี่ยวชาญด้านโภชนาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านการออกกำลังกาย เป็นต้น
3. การให้คำปรึกษาสุขภาพหลังการอบรม และการปฏิบัติเพื่อให้ตนเองสุขภาพที่ดีนั้น จำเป็นต้อง ได้รับคำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อให้การดูแลสุขภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
4. การติดตามผลหลังการอบรม คณะทำงานจำเป็นต้องมีการติดตามผลหลังการอบรม เพื่อให้การส่งเสริมสุขภาพดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อการลดความเจ็บป่วย ตลอดจน การป้องกันไม่ให้เกิดโรคมามากขึ้น
5. การสรุปผลการดำเนินโครงการและการนำเสนอรายงานต่อผู้บริหาร เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มของ ปัญหาสุขภาพบุคลากร เช่น การลดจำนวนการไปพบแพทย์ การลดค่าใช้จ่ายใน การรักษา เป็นต้น
6. การปฏิบัติตามหลัก 3 อ. ได้แก่ อาหาร อารมณ์ และการออกกำลังกาย การสร้างต้นแบบด้านสุขภาพ และการใส่ใจสุขภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรสายสนับสนุนของคณะอื่นในสังกัด ของมหาวิทยาลัยมหิดล อาทิ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล เป็นต้น เพื่อศึกษาวิจัยเชิงเปรียบเทียบ
2. ควรใช้กรอบแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและนำผลที่ได้จากการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางการในการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพบุคลากรในองค์กรต่อไป
3. ผู้ที่สนใจอาจนำแนวคิดดังกล่าวไปทดลองวิจัยใช้กับโรงพยาบาลแห่งอื่น เพื่อทำวิจัยในเชิง เปรียบเทียบ
4. การวิจัยดังกล่าวเป็นแบบภาคตัดขวาง ศึกษาในช่วงเวลาเท่านั้น ผู้สนใจอาจทำวิจัยในรูปแบบ อนุกรมเวลา เพื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างในแต่ละช่วงเวลา

เอกสารอ้างอิง

- คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี, สำนักงานคณบดี, งานนโยบายและแผน. (2558). รายงานประจำปี 2558. กรุงเทพฯ: ธนาเพรส.
- จารุทัศน์ ตั้งกิริติชัย. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพในด้านการบริโภคอาหารของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสุศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นพวรรณ ใจคง. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท ศรีราชา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญเรือง ชัยสิทธิ์. (2551). พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสร้างเสริมสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ประไพพันธ์ บัวพรมมี. (2553). พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุศึกษา .บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปริญทร์ ศรีศัลลักษณ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลเวชปฏิบัติชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- สุพัตรา การะเกตุ. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลกลาง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุภาวดี พรหมมา. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพในด้านการบริโภคอาหารของบุคลากร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุวิภา อนุจรพันธ์. (2550). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการทหารระดับชั้นสัญญาบัตรในศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการทหารสูงสุด. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย .มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เอกวิทย์ ปฏิสัมพันธ์กุล. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในสถาบันราชานุกูล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Best, J. W. & Kahn, J. V. (1998). Research in education. (8th ed.) Boston: Allyn & Bacon.

- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). **Organization development and change**. (3rd ed.) St. Pual, MN: West Publishing.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30 (3), 607-610.
- Pender, N. J., C. L. Murdaugh, C. L. & Parsons. M. A. (2006). **Health Promotion in Nursing Practice** (5th ed.). New York: Pearson Education.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. **Harvard business review**, 15(5), 12-16.