

แนวทางการจัดการเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายและกีฬาสำหรับพนักงานในบริษัท จำหน่ายสินค้าด้านวิทยาศาสตร์ในกรุงเทพมหานคร

นภัสสร กมล*, นภาพร ทศนัยนา และชาญชัย ศิริพันธ์

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Corresponding author: kamolphat1003@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันที่มีผลต่อการออกกำลังกายของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าด้านวิทยาศาสตร์ (2) สร้างแนวทางการส่งเสริมการออกกำลังกาย และ (3) ยืนยันแนวทางการส่งเสริมการออกกำลังกายต่อสุขภาพสำหรับพนักงาน

การวิจัยใช้วิธีแบบผสมผสาน โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามพนักงาน จำนวน 384 คน ใน 10 บริษัท ได้รับการตอบกลับ จำนวน 378 คน (98.44%) และข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนาและค่าดัชนีลำดับความสำคัญ ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา เครื่องมือวิจัยได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งพบว่าแบบสอบถามมีค่า IOC มากกว่า 0.60 และแบบสัมภาษณ์มีค่าอยู่ในช่วง 0.83–1.00 ถือว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสม ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง จากนั้น จึงนำผลที่ได้ไปสร้างแนวทางการจัดการ และยืนยันความเหมาะสมจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน ด้วยการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานส่วนใหญ่สนใจแบดมินตันและเต้นแอโรบิก ต้องการให้บริษัทจัดตั้งชมรมกีฬา สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการใช้สถานที่ และจัดโปรแกรมออกกำลังกายที่เหมาะสม 2) แนวทางการจัดการที่เหมาะสม ได้แก่ กำหนดนโยบายส่งเสริมกีฬาและการออกกำลังกาย จัดตั้งชมรมกีฬา จัดโปรแกรมออกกำลังกายประจำสัปดาห์และวันพิเศษ จัดกิจกรรมร่วมกับบริษัทอื่น ส่งเสริมการแข่งขันกีฬา ให้รางวัลใช้เทคโนโลยีติดตามผล และสนับสนุนค่าใช้จ่ายเช่าสนามกีฬา

คำสำคัญ : แนวทางการจัดการ, การส่งเสริมการออกกำลังกาย, การสนับสนุนจากองค์กร,
พนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าวิทยาศาสตร์

Managerial Guidelines for Promoting Physical Fitness and Sports among Employees in Scientific Product Sales Companies in Bangkok

Naphatsorn Kamol* Nopporn Tasnaina and Chanchai Siriphan

Faculty of Sports Science and Technology, Bangkokthonburi University

Corresponding author: kamolphat1003@gmail.com

Abstract

This research aimed to: (1) study the current situation affecting physical activity among employees of science product companies, (2) develop guidelines to promote physical activity, and (3) validate these guidelines for employee health benefits.

A mixed-methods approach was used, with quantitative data collected from questionnaires distributed to 384 employees across 10 companies, receiving 378 responses (98.44%), and qualitative data gathered through in-depth interviews with 10 participants. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics and Priority Needs Index (PNI Modified), while qualitative data were analyzed through content analysis. The research instruments were evaluated for content validity by three experts using the Index of Item-Objective Congruence (IOC). The questionnaire items had IOC values greater than 0.60, and the interview items ranged from 0.83 to 1.00, indicating acceptable content validity before actual data collection. The findings were used to develop management strategies, validated by 10 experts through focus group discussions.

Results indicated that 1) most employees were interested in badminton and aerobic dance and preferred that companies establish sports clubs, support facility expenses, and organize suitable exercise programs; and 2) recommended management strategies included formulating policies promoting sports and physical activities, establishing sports clubs, organizing regular and special exercise programs, coordinating activities with other companies, promoting sports competitions, providing rewards, using technology for activity tracking, and subsidizing facility rental costs.

Keywords: Management strategies, Exercise Promotion, Organizational Support,
Employees in Scientific Product Sales Companies

บทนำ

ประเทศไทยมีประชากรวัยทำงานกว่า 40 ล้านคน (กรมอนามัย, 2566) ซึ่งเป็นกำลังสำคัญของเศรษฐกิจ แต่ต้องเผชิญกับปัญหาสุขภาพจากพฤติกรรมเนือยนิ่งและความเครียดในงาน ส่งผลให้เสี่ยงต่อโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) เช่น โรคหัวใจ เบาหวาน และความดันโลหิตสูง ปัญหาเหล่านี้กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพขององค์กร การส่งเสริมการออกกำลังกายในที่ทำงานจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาสุขภาพและสมรรถนะการทำงานของพนักงาน โดย WHO (2024) ระบุว่า การออกกำลังกายช่วยลดความดันโลหิต ลดคอเลสเตอรอล และเพิ่มความยืดหยุ่นของหลอดเลือด พร้อมลดความเครียดและเพิ่มพลังงานในการทำงาน (Mikkelsen et al., 2017) องค์กรที่สนับสนุนการออกกำลังกายมีแนวโน้มลดอัตราการลาป่วยและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน (Eng, Moy and Bulgiba, 2016)

การส่งเสริมการออกกำลังกายในองค์กรควรเน้นสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการออกกำลังกาย การสร้างแรงจูงใจ และการวางแผนกิจกรรมอย่างเป็นระบบ (ประสิทธิ์ กมลพรมงคล และคณะ, 2560) รวมถึงการบริหารจัดการที่ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผน ดำเนินงาน ไปจนถึงการควบคุม (พลากร มะโนรัตน์ และคณะ, 2563) อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณ และทรัพยากรยังเป็นอุปสรรคสำคัญ (Sallis, 2018) ดังนั้น องค์กรควรมีมาตรการสนับสนุนที่เหมาะสม เช่น การจัดกิจกรรมสุขภาพในที่ทำงาน การให้รางวัล และการใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ (Hammerback et al., 2023) องค์กรที่สามารถบูรณาการแนวทางเหล่านี้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยส่งเสริมสุขภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างยั่งยืน (Moreira-Silva et al., 2016; Eng et al., 2016; Song and Baicker, 2019) ในส่วนของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าวิทยาศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าต้องทำงานนอกสถานที่และมีเวลาว่างไม่แน่นอน อีกทั้งบริษัทส่วนใหญ่ไม่มีพื้นที่เพียงพอสำหรับการจัดกิจกรรมออกกำลังกาย ส่งผลให้พนักงานต้องหาสถานที่และอุปกรณ์เองโดยไม่มีระบบสนับสนุน จึงขาดการรวมกลุ่มหรือจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การออกกำลังกายลดลง กระทบต่อสุขภาพและความสามัคคีในองค์กร องค์กรที่ไม่มีโครงสร้างพื้นฐานด้านการออกกำลังกายจึงมักมีอัตราการเข้าร่วมกิจกรรมสุขภาพต่ำ (นฤมล พระใหญ่ และคณะ, 2563) แม้งานวิจัยหลายชิ้น เช่น Moreira-Silva et al. (2016); Song and Baicker (2019) จะชี้ถึงความสำคัญของโปรแกรมสุขภาพในที่ทำงาน แต่ยังไม่พบว่ามีองค์กรที่ขาดระบบการจัดการ มักประสบปัญหาด้านทรัพยากร สถานที่ และแรงจูงใจ ส่งผลให้พฤติกรรมการออกกำลังกายไม่ต่อเนื่อง (Hammerback et al., 2023) การศึกษานี้จึงมุ่งพัฒนาแนวทางส่งเสริมการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับองค์กรที่มีข้อจำกัดด้านพื้นที่และเวลา โดยอิงแนวคิดการจัดการกีฬา เช่น POLC (Allen, 1958) และทรัพยากร 4M's (Porter, 1980; 1985) รวมถึงทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Locke and Latham, 1990) และทฤษฎีความเชื่อด้านสุขภาพ (Rosenstock, 2000) เพื่อออกแบบแนวทางที่สามารถนำไปใช้จริงในองค์กรธุรกิจ

ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมุ่งเน้นศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันที่มีผลต่อการออกกำลังกายของพนักงานในบริษัทจำหน่ายสินค้าด้านวิทยาศาสตร์ เพื่อนำเสนอแนวทางการส่งเสริมการออกกำลังกายที่สอดคล้องกับความต้องการและสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยใช้กรอบแนวคิดการจัดการการกีฬาและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทาง คาดหวังว่าแนวทางเหล่านี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคเรื้อรัง และเสริมสร้างสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจของพนักงาน นอกจากนี้ การวิจัยยังมีเป้าหมายในการตรวจสอบและยืนยันผลลัพธ์ของแนวทางการส่งเสริมการออกกำลังกายต่อสุขภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันที่มีผลต่อการออกกำลังกายของพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าด้านวิทยาศาสตร์
2. เพื่อสร้างแนวทางการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าด้านวิทยาศาสตร์
3. เพื่อยืนยันแนวทางการส่งเสริมการออกกำลังกายต่อสุขภาพสำหรับพนักงานบริษัทจำหน่ายสินค้าด้านวิทยาศาสตร์

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยพนักงานจากบริษัทจำหน่ายสินค้าด้านวิทยาศาสตร์ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 บริษัท รวมทั้งหมด 527 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลของแต่ละบริษัท ณ เดือนตุลาคม 2567)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณจำนวน 384 คน คำนวณตามสูตรคอเครน (Cochran, 1977 อ้างใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าคลาดเคลื่อน 5% โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยกำหนดชั้นตามจำนวนพนักงานในแต่ละบริษัท เพื่อให้การสุ่มตัวอย่างมีความสัดส่วนและเป็นตัวแทนที่เหมาะสมของพนักงานในแต่ละบริษัท ซึ่งช่วยลดอคติและเพิ่มความเที่ยงตรงของผลการวิจัยสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากแต่ละบริษัทรวม 10 คน โดยใช้การคัดเลือกแบบเจาะจง โดยผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนเป็นบุคคลที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมของบริษัท เช่น ตัวแทนจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล หรือคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน ซึ่งสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่เกี่ยวข้องกับบริบทขององค์กร และเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกกำลังกายในสถานประกอบการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาทำงาน) ส่วนที่ 2 สถานการณ์ที่มีผลต่อการออกกำลังกาย (ชนิดกีฬาที่สนใจ งบประมาณ และความถี่ในการออกกำลังกาย) และส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกกำลังกาย ประเมินด้วยมาตราส่วนลิเคิร์ต 5 ระดับ ครอบคลุมสภาพปัจจุบันและความคาดหวังของกลุ่มตัวอย่าง

2. แบบสัมภาษณ์แบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป (เพศ อายุ ระยะเวลาทำงาน) และส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนและส่งเสริมการออกกำลังกายในองค์กร

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม ผู้วิจัยศึกษาเอกสารงานวิจัยและแนวคิดปัจจัยตั้งซึ่งเป็นทฤษฎีหลักที่ใช้ในการวิจัยเพื่อสร้างข้อคำถามสำหรับแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พร้อมตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) กับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยใช้ค่าดัชนี IOC พบว่า ทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.60 ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน จากนั้นทดสอบความเชื่อมั่นกับกลุ่มตัวอย่างนำร่อง 30 คน พบว่าค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.80 อยู่ในระดับที่น่าเชื่อถือ (Nunnally, 1978; Cronbach, 1949)

2. แบบสัมภาษณ์ออกแบบโดยอ้างอิงจากเอกสารวิจัยและแนวคิดทางทฤษฎีเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการออกกำลังกายในองค์กร จากนั้นตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) กับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยใช้ค่าดัชนี IOC อยู่ในช่วง 0.83 - 1.00 ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน และตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยวิธีตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) โดยเปรียบเทียบความสอดคล้องของแบบสัมภาษณ์กับแนวคิดทางทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

1. ข้อมูลเชิงปริมาณเก็บผ่านแบบฟอร์ม Google Forms ส่งถึงกลุ่มตัวอย่างในแต่ละบริษัท
2. ข้อมูลเชิงคุณภาพได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกทางโทรศัพท์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 คน ซึ่งได้แก่ตัวแทนฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน
3. ยืนยันแนวทางที่พัฒนาขึ้นผ่านการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญ 10 คน ผ่านแพลตฟอร์ม LINE Meeting เพื่อรับข้อเสนอแนะและปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสมกับบริบทองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (PNI_{Modified}) เพื่อจัดลำดับปัจจัยส่งเสริมการออกกำลังกายโดยคำนวณจากสูตร

$$PNI_{Modified} = (I-D)/D$$

โดย I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของความคาดหวังของพนักงาน

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นจริง

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดย

2.1 ถอดความสัมภาษณ์อย่างละเอียด

2.2 แยกหมวดหมู่และจัดกลุ่มข้อมูลตามหัวข้อที่เกี่ยวข้อง

2.3 สังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพเปรียบเทียบกับข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้หลักการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ตามแนวทางของ Carter et al. (2014) เพื่อเพิ่มความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของผลวิจัย

3. การตรวจสอบและยืนยันผลการวิเคราะห์ ดำเนินการผ่านการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญ 10 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการองค์กร 3 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านกีฬาและการออกกำลังกาย 2 คน และตัวแทนจากบริษัทกลุ่มตัวอย่าง 5 คน ผ่านแพลตฟอร์ม LINE Meeting เพื่อรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางที่พัฒนาขึ้น โดยเน้นความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริงและการปรับให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อจัดกลุ่มและสรุปประเด็นสำคัญ

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาสถานการณ์ที่มีผลต่อการออกกำลังกายของพนักงาน

ผลการวิเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถาม 378 คน (ร้อยละ 98.44 ของกลุ่มตัวอย่าง) พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (65.10%) อายุส่วนใหญ่ 55 ปีขึ้นไป (28.60%) รองลงมาคือ 45–54 ปี (25.10%) และ 35–44 ปี (22.00%) ส่วนใหญ่เป็นพนักงานทั่วไป (66.10%) และมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 5 ปี (70.60%) ข้อมูลนี้สะท้อนลักษณะพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบแนวทางส่งเสริมการออกกำลังกาย โดยช่วยให้สามารถกำหนดนโยบายและกิจกรรมให้เหมาะสมกับช่วงวัย ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ของพนักงานแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 1 สถานการณ์ปัจจุบันที่มีผลต่อการออกกำลังกาย

สถานการณ์ปัจจุบัน	จำนวนผู้เลือก (คน)	เปอร์เซ็นต์ (%)	ลำดับความสนใจ
ชนิดกีฬาที่สนใจเข้าร่วม			
มวย	6	1.60	10
ว่ายน้ำ	91	24.10	8
โยคะ	98	25.90	6
เดินแอโรบิก	181	47.90	2
แบดมินตัน	205	54.20	1
เทนนิส	153	40.50	3
เทเบิลเทนนิส	134	35.40	4
บาสเกตบอล	114	30.10	5
วอลเลย์บอล	98	25.90	6
ฟุตบอล	48	12.70	9

ความสามารถในการจ่ายเงินต่อเดือน

สถานการณ์ปัจจุบัน	จำนวนผู้เลือก (คน)	เปอร์เซ็นต์ (%)	ลำดับความสนใจ
ไม่เกิน 500 บาท	234	61.90	1
500-1,000 บาท	104	27.50	2
มากกว่า 1,000 บาท	34	9.00	3
ไม่สะดวกจ่ายเงิน	6	1.60	4
<i>ความถี่การออกกำลังกายต่อสัปดาห์</i>			
ไม่ออกกำลังกาย	13	3.40	4
1-2 วันต่อสัปดาห์	242	64.00	2
3-4 วันต่อสัปดาห์	109	28.80	1
5-7 วันต่อสัปดาห์	14	3.70	3

จากตารางที่ 1 สถานการณ์ปัจจุบันที่มีผลต่อการออกกำลังกาย พบว่า พนักงานนิยมแบบดมินตัน (54.20%) และเดินแอโรบิก (47.90%) เนื่องจากเข้าถึงง่ายและเหมาะกับเวลาที่จำกัด ด้านงบประมาณส่วนใหญ่สามารถจ่ายได้ไม่เกิน 500 บาทต่อเดือน จึงเหมาะกับกิจกรรมต้นทุนต่ำหรือในที่ทำงาน สำหรับความถี่ในการออกกำลังกาย ส่วนใหญ่ทำ 1-2 วันต่อสัปดาห์ (64.00%) สะท้อนถึงการใส่ใจสุขภาพและการบริหารเวลา

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีลำดับความสำคัญ (Priority Needs Index: PNI Modified) ของปัจจัยการส่งเสริมการออกกำลังกาย

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการออกกำลังกาย	สภาพ	$\bar{X}$	S.D.	PNI _{Modified}	ลำดับ
<i>นโยบายและการสนับสนุนการออกกำลังกาย</i>					
1. บริษัทมีนโยบายในการส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น การสร้างห้องออกกำลังกายหรือสนามกีฬาให้พนักงานใช้บริการ	เป็นจริง	4.42	1.17	-0.10	6
	คาดหวัง	3.98	0.42		
2. บริษัทมีการจัดตั้งชมรมกีฬาเพื่อส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน	เป็นจริง	3.10	0.86	0.32	1
	คาดหวัง	4.07	0.61		
3. บริษัทมีการจัดอบรมหรือฝึกสอนทักษะกีฬาจากผู้เชี่ยวชาญให้กับพนักงาน	เป็นจริง	4.08	1.18	-0.03	5
	คาดหวัง	3.94	0.64		
4. บริษัทมีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้าสนามกีฬาให้พนักงาน	เป็นจริง	3.31	0.98	0.24	2
	คาดหวัง	4.11	0.63		
5. บริษัทมีการจัดโปรแกรมการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับความต้องการของพนักงานทุกเพศทุกวัย เช่น โปรแกรมเดินแอโรบิก โยคะ หรือการออกกำลังกายแบบกลุ่มที่เน้นความสนุกสนานและการมีส่วนร่วม	เป็นจริง	3.98	1.18	0.00	4
	คาดหวัง	3.98	0.65		
6. บริษัทมีนโยบายในการนำกีฬาและการออกกำลังกายมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	เป็นจริง	3.37	1.00	0.20	3
	คาดหวัง	4.03	0.70		
<i>กิจกรรมส่งเสริมและการมีส่วนร่วมของพนักงาน</i>					
1. บริษัทมีการจัดกิจกรรมกีฬาในโอกาสสำคัญ เช่น วันครบรอบตั้งบริษัท	เป็นจริง	4.02	1.15	0.01	4
	คาดหวัง	4.06	0.63		
2. บริษัทมีการจัดการแข่งขันกีฬภายในบริษัทเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน	เป็นจริง	3.47	0.99	0.18	1
	คาดหวัง	4.10	0.64		
	เป็นจริง	3.93	1.17	0.02	3

องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการออกกำลังกาย	สภาพ	$\bar{X}$	S.D.	PNI _{Modified}	ลำดับ
3. บริษัทมีการจัดวันกีฬาให้พนักงานทุกสัปดาห์เพื่อให้พนักงานมีโอกาสออกกำลังกาย	คาดหวัง	4.01	0.66		
4. บริษัทมีการจัดการแข่งขันกีฬาเชื่อมกับลูกค้า	เป็นจริง	3.50	1.07	0.16	2
	คาดหวัง	4.05	0.72		
5. บริษัทมีการจัดกิจกรรมสันทนาการร่วมกับครอบครัวพนักงาน เช่น งานเลี้ยงหรือแข่งขันกีฬาในครอบครัว	เป็นจริง	3.88	1.17	0.01	4
	คาดหวัง	3.93	0.80		
สิ่งจูงใจและการสนับสนุน					
1. บริษัทมีการให้รางวัลสำหรับพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมการออกกำลังกาย	เป็นจริง	3.53	1.04	0.16	1
	คาดหวัง	4.08	0.68		
2. บริษัทมีการให้สิ่งจูงใจในการเข้าร่วมโปรแกรมออกกำลังกาย เช่น ส่วนลดสำหรับสมาชิกฟิตเนส	เป็นจริง	3.90	1.16	0.03	4
	คาดหวัง	4.01	0.69		
3. บริษัทมีการจัดอบรมหรือฝึกสอนทักษะกีฬาจากผู้เชี่ยวชาญให้กับพนักงาน	เป็นจริง	3.52	1.06	0.15	2
	คาดหวัง	4.06	0.72		
4. บริษัทมีการจัดงานวันสุขภาพเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับการออกกำลังกายและโภชนาการ	เป็นจริง	3.87	1.14	0.02	5
	คาดหวัง	3.96	0.73		
5. บริษัทมีการสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้กับพนักงานที่ต้องการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬาในระดับชุมชน เช่น การสนับสนุนทีมพนักงานที่เข้าร่วมการแข่งขันต่างๆ	เป็นจริง	3.62	1.07	0.11	3
	คาดหวัง	4.03	0.75		
เทคโนโลยีและการเข้าถึง					
1. บริษัทมีการใช้เทคโนโลยีในการติดตามพัฒนาการการออกกำลังกายของพนักงาน	เป็นจริง	3.82	1.12	0.04	2
	คาดหวัง	3.99	0.77		
2. บริษัทมีการจัดให้มีการอบรมการใช้เทคโนโลยีเกี่ยวกับการออกกำลังกายให้กับพนักงาน	เป็นจริง	3.61	1.06	0.12	1
	คาดหวัง	4.05	0.78		
3. บริษัทมีการจัดพื้นที่สำหรับการออกกำลังกายที่เข้าถึงได้ง่ายสำหรับพนักงานที่มีเวลาจำกัด	เป็นจริง	3.87	1.14	0.02	3
	คาดหวัง	3.93	0.73		
4. บริษัทมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายในวันหยุดสุดสัปดาห์	เป็นจริง	3.61	1.07	0.12	1
	คาดหวัง	4.05	0.79		

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับการจัดตั้งชมรมกีฬาในบริษัท (PNI_{Modified} 0.32) เป็นอันดับแรก เพื่อสนับสนุนการออกกำลังกายอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือการจัดการแข่งขันกีฬาภายใน (PNI_{Modified} 0.18) เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านแรงจูงใจ พนักงานให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม (PNI_{Modified} 0.16) ขณะที่การใช้เทคโนโลยี เช่น การอบรมและกิจกรรมวันหยุด (PNI_{Modified} 0.12) แสดงถึงความต้องการนำเทคโนโลยีมาเสริมสุขภาพ โดยสรุป ชมรมกีฬา การให้รางวัล และเทคโนโลยี เป็นองค์ประกอบสำคัญในการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน

อย่างไรก็ตาม จากค่าดัชนี PNI_{Modified} พบว่าบางปัจจัยมีค่าเป็นลบ เช่น บริษัทมีนโยบายในการส่งเสริมการออกกำลังกาย ซึ่งมีค่า PNI เท่ากับ -0.10 สะท้อนว่าสภาพที่เป็นจริง (4.42) สูงกว่าความคาดหวังของพนักงาน (3.98) แสดงถึงความพึงพอใจที่มีอยู่เดิม หรือการที่พนักงานไม่เห็นความจำเป็นเพิ่มเติมในด้านนโยบาย อาจเกิดจากการรับรู้ที่แตกต่างหรือการเคยชินกับสถานการณ์ที่องค์กรดำเนินการ

อยู่แล้ว ดังนั้น ข้อมูลเชิงลึกนี้จึงควรถูกนำมาใช้ประกอบการพัฒนานโยบายให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและทัศนคติของพนักงานมากยิ่งขึ้น

การสร้างแนวทางการส่งเสริมการออกกำลังกาย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าแนวทางส่งเสริมการออกกำลังกายควรมีความเป็นระบบและส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง โดยประกอบด้วย

1. กำหนดนโยบายองค์กรเพื่อส่งเสริมสุขภาพและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการออกกำลังกาย
2. จัดตั้งชมรมกีฬา เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกิจกรรม และเพิ่มแรงจูงใจในการมีส่วนร่วม
3. สนับสนุนงบประมาณ สำหรับค่าเช่าสนาม ค่าอุปกรณ์กีฬา และค่าดำเนินกิจกรรม
4. กำหนดตารางกิจกรรมประจำสัปดาห์ เช่น แบดมินตัน 2 วันต่อสัปดาห์ (90 นาที/ครั้ง) และแอโรบิก 3 วันต่อสัปดาห์ (60 นาที/ครั้ง) ซึ่งได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญว่าเหมาะสมกับพนักงานทุกวัย
5. ส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมภายนอก เช่น การแข่งขันระหว่างบริษัท
6. ใช้ระบบรางวัลและสวัสดิการ เช่น สะสมแต้มแลกของรางวัล หรือสนับสนุนค่าตรวจสุขภาพ
7. นำเทคโนโลยีมาใช้นับสนับสนุนการส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น ใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ (LINE, Microsoft Teams) หรือแอปพลิเคชันติดตามผล (Google Fit, Strava) เพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วม
8. สนับสนุนค่าใช้จ่ายด้านกีฬา เช่น ค่าสมัครแข่งขันหรือค่าอุปกรณ์

ผลการยืนยันแนวทางโดยผู้เชี่ยวชาญ

การจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้เชี่ยวชาญ 10 คน พบว่า แนวทางที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยสรุปข้อเสนอแนะสำคัญ ได้แก่

1. การมีนโยบายส่งเสริมการออกกำลังกายที่ชัดเจน ช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง
2. ชมรมกีฬาควรได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อให้พนักงานมีความเป็นเจ้าของและสามารถบริหารกิจกรรมได้เอง
3. การร่วมมือกับองค์กรภายนอก ช่วยเพิ่มโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หลากหลาย
4. การใช้เทคโนโลยีช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วม เช่น การใช้แอปพลิเคชันติดตามผลและแพลตฟอร์มออนไลน์ในองค์กร
5. ระบบรางวัลและการแข่งขันภายในเป็นแรงจูงใจสำคัญในการเพิ่มอัตราการเข้าร่วมกิจกรรม

อภิปรายผลการวิจัย

1. นโยบายที่ชัดเจนและการสนับสนุนที่เหมาะสม เช่น การจัดตั้งชมรมกีฬาและการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายด้านการออกกำลังกาย มีส่วนช่วยกระตุ้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการ POLC (Planning, Organizing, Leading, Controlling) (Allen, 1958) ที่ช่วยให้การ

ส่งเสริมสุขภาพในองค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างต่อเนื่อง งานวิจัยของ Eng et al. (2016) ยังยืนยันว่าองค์กรที่มีนโยบายสนับสนุนสุขภาพช่วยลดความเสี่ยงโรคเรื้อรังและเพิ่มผลิตภาพของพนักงาน

2. กิจกรรมกลุ่ม เช่น การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร ไม่เพียงช่วยกระตุ้นการออกกำลังกาย แต่ยังส่งเสริมความสามัคคีและแรงจูงใจของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow, 1943) โดยเฉพาะความต้องการด้านสุขภาพและความสัมพันธ์ทางสังคม ผลการศึกษาของ Moreira-Silva et al. (2016) ยังแสดงให้เห็นว่าการจัดกิจกรรมกีฬาเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมการออกกำลังกายในที่ทำงาน

3. ด้านสิ่งจูงใจ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ เช่น การให้รางวัลหรือการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา พบว่ามีผลกระทบกระตุ้นพฤติกรรมออกกำลังกายของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1966) ซึ่งชี้ว่าการให้รางวัลและการยอมรับเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นแรงจูงใจ งานวิจัยของ Song and Baicker (2019) ยังแสดงให้เห็นว่าโปรแกรมสุขภาพที่มีสิ่งจูงใจช่วยเพิ่มอัตราการออกกำลังกายของพนักงานได้จริง

4. การใช้เทคโนโลยี เช่น แอปพลิเคชันติดตามพฤติกรรมสุขภาพ ก็มีบทบาทช่วยเพิ่มความถี่ในการออกกำลังกาย สอดคล้องกับทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามแผน (TPB) ของ Ajzen (1991) ที่ชี้ว่าความตั้งใจและการควบคุมพฤติกรรมที่รับรู้มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพ งานวิจัยของ Hammerback et al. (2023) ยังชี้ว่าการใช้เทคโนโลยีช่วยกระตุ้นพฤติกรรมสุขภาพที่ดีขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มที่ต้องการติดตามความก้าวหน้า

5. ข้อจำกัดหลักที่พบคือ เวลาทำงานที่จำกัด สถานที่ไม่เอื้อต่อการออกกำลังกาย และแรงจูงใจส่วนบุคคลต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1943) ที่ระบุว่าหากจะมีแรงจูงใจได้ บุคคลต้องได้รับการตอบสนองในความต้องการขั้นพื้นฐานก่อน งานวิจัยของ Cantonnet et al. (2022) ยังสนับสนุนว่าองค์กรที่สามารถปรับโครงสร้างเวลาและทรัพยากรให้เหมาะสมจะช่วยลดอุปสรรคและเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อจำกัดของการวิจัยนี้ ได้แก่ ความเป็นไปได้ของอคติจากการตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะในคำถามที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพหรือความคาดหวัง ซึ่งอาจทำให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตนเห็นว่าเหมาะสมมากกว่าความเป็นจริง ผู้วิจัยตระหนักว่าผลลัพธ์บางประการ เช่น ค่าดัชนี PNI Modified ที่มีค่าเป็นลบในบางปัจจัย อาจสะท้อนบริบทเฉพาะขององค์กรที่ได้ดำเนินการส่งเสริมสุขภาพอยู่แล้ว จึงควรตีความผลร่วมกับลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร รวมถึงข้อจำกัดในการควบคุมตัวแปรแวดล้อม เช่น วัฒนธรรมองค์กร นโยบาย หรือประสบการณ์ส่วนบุคคลของผู้ตอบ ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อการรับรู้และพฤติกรรมในการออกกำลังกาย นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้จำกัดเฉพาะบริษัทจำหน่ายสินค้าด้านวิทยาศาสตร์ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีข้อได้เปรียบด้านโครงสร้างและทรัพยากร อาจทำให้ผลการศึกษาไม่สามารถสะท้อนบริบทขององค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรในต่างจังหวัดที่มีข้อจำกัดด้านเวลา สถานที่ หรืองบประมาณได้อย่างทั่วถึง อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพส่วนใหญ่เป็นตัวแทนฝ่ายทรัพยากร

บุคคลหรือคณะกรรมการสวัสดิการ ซึ่งแม้จะมีบทบาทสนับสนุนการส่งเสริมกิจกรรมภายในองค์กร แต่ก็อาจยังไม่ครอบคลุมมุมมองของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยตรง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- 1) ควรมีการกำหนด นโยบายองค์กรที่ชัดเจน ในการส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น การจัดตั้งชมรมกีฬา การสนับสนุนค่าใช้จ่าย และการให้รางวัลแก่พนักงาน
- 2) ใช้เทคโนโลยีและแพลตฟอร์มออนไลน์ ในการติดตามผลและกระตุ้นการออกกำลังกายของพนักงาน
- 3) ควรมีการออกแบบ กิจกรรมกีฬาที่ตอบโจทย์ข้อจำกัดของพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมช่วงพักกลางวัน หรือการใช้พื้นที่ในองค์กรเพื่อจัดกิจกรรมที่ไม่ต้องใช้อุปกรณ์มากนัก

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

- 1) ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ผลกระทบของนโยบายส่งเสริมสุขภาพต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
- 2) ศึกษาแนวทาง การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการออกกำลังกาย ในบริบทขององค์กรขนาดเล็ก และขนาดกลาง
- 3) ควรมีการเก็บข้อมูล สุขภาพและพฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงานก่อนและหลังการดำเนินโครงการ เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบอย่างชัดเจน
- 4) ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังองค์กรขนาดเล็กหรือองค์กรในต่างจังหวัดที่มีบริบทด้านทรัพยากรแตกต่างกัน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและแนวทางการส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสมกับหลากหลายบริบทมากขึ้น
- 5) ควรเพิ่มการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านมากขึ้น และสะท้อนความต้องการที่แตกต่างของแต่ละกลุ่มในองค์กร
- 6) ควรดำเนินการวิจัยในลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อทดลองใช้แนวทางที่พัฒนาขึ้นจริงในองค์กร และประเมินผลลัพธ์อย่างต่อเนื่องในสถานการณ์จริง

เอกสารอ้างอิง

- กรมอนามัย, กระทรวงสาธารณสุข. (2566). *ระบบ Health Data Center (ทะเบียนราษฎร์)*. กองแผนงาน กรมอนามัย.
- ธีรฤติ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

- นฤมล พระใหญ่ สิทธิพร ครามานนท์ และนริศรา ศิริพันธ์ศักดิ์ (2563). การศึกษาองค์ประกอบอุปสรรคการออกกำลังกายของพนักงานในบริษัทแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการวัดผลการศึกษา*, 37(102), 1-13.
- ประสิทธิ์ กมลพรมงคล ยุติ รอดจากภัย บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ และอนามัย เทศกะทีก. (2560). แนวทางการจัดการส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับพนักงานในสถานประกอบการ. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 12(1), 51-61.
- พลากร มะโนรัตน์ นภพร ทศนัยนา สุกัญญา เจริญวัฒนะ และเสกสรรค์ ทองคำบรรจง. (2563). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดการด้านการออกกำลังกายและกีฬาของมหาวิทยาลัยราชภัฏตามแนวคิดของเครือข่ายมหาวิทยาลัยอาเพียนด้านการส่งเสริมสุขภาพ. *วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 17(3), 55-72.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T).
- Allen, L. A. (1958). *Management and organization*. McGraw-Hill.
- Cantonnet, M. L., Aldasoro, J. C., & Rodriguez Oyarbide, I. (2022). Well-being through workplace health promotion interventions by European enterprises. *Safety Science*, 151, 105736. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105736>.
- Carter, N., Bryant-Lukosius, D., DiCenso, A., Blythe, J., & Neville, A. J. (2014). The use of triangulation in qualitative research. *Oncology Nursing Forum*, 41(5), 545-547. <https://doi.org/10.1188/14.ONF.545-547>.
- Cronbach, L.J. (1949). *Essentials of psychological testing*. Harper.
- Eng, J. Y., Moy, F. M., & Bulgiba, A. (2016). Impact of a workplace health promotion program on employees' blood pressure in a public university. *PLOS ONE*, 11(2), e0148307. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0148307>.
- Hammerback, K., Strait, M., & Hannon, P. A. (2023). Exploring the impact of the COVID-19 pandemic on employees' workplace health promotion preferences. *American Journal of Health Promotion*, 38(2), 238-241. <https://doi.org/10.1177/08901171231185765>.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting and Task Performance*. Prentice Hall.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.

- Mikkelsen, K., Stojanovska, L., Polenakovic, M., Bosevski, M., & Apostolopoulos, V. (2017). Exercise and mental health. *Maturitas*, 106, 45-62.
<https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2017.09.003>.
- Moreira-Silva, I., Teixeira, P. M., & Mota, J. (2016). The effects of workplace physical activity programs on musculoskeletal pain: A systematic review and meta-analysis. *Workplace Health & Safety*, 64(5), 1-11. <https://doi.org/10.1177/2165079916629688>.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive strategy: Techniques for analyzing industries and competitors: With a new introduction*. The Free Press.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance: With a new introduction*. The Free Press.
- Rosenstock, I. M. (2000). Health Belief Model. In A. E. Kazdin (Ed.), *Encyclopedia of psychology* (Vol. 4, pp. 78–80). Oxford University Press.
- Sallis, J. F. (2018). Needs and challenges related to multilevel interventions: Physical activity examples. *Health Education & Behavior*, 45(5), 745-750.
<https://doi.org/10.1177/1090198118796458>.
- Song, Z., & Baicker, K. (2019). Effect of a workplace wellness program on employee health and economic outcomes: A randomized clinical trial. *Journal of the American Medical Association*, 321(15), 1491-1501.
<https://doi.org/10.1001/jama.2019.3307>.
- World Health Organization. (2024). *Physical activity*. Retrieved from <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>.