



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง โทร.๐ ๕๔๘๒ ๑๕๐๑

ที่ ศธ ๐๒๑๐๗/..... วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบการดำเนินชีวิตและแรงจูงใจของบุคลากร
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางที่มีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย

เรียน ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ตามที่ ข้าพเจ้านางสาวกาญจณี พุคำใบ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ รักษาการ
ในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล พร้อมด้วย
นางสาวกนกรัตน์ ภัทรสุทธิผล ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
ลำปาง ดำเนินการศึกษาวิจัยของกลุ่มบริหารงานบุคคล เรื่อง รูปแบบการดำเนินชีวิตและแรงจูงใจของบุคลากร
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางที่มีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

บัดนี้ รายงานการวิจัย เรื่อง รูปแบบการดำเนินชีวิตและแรงจูงใจของบุคลากรสังกัด
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ที่มีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย เสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว จึงเห็นควร
นำเรียนศึกษาธิการจังหวัดลำปาง และรองศึกษาธิการจังหวัดลำปาง เพื่อโปรดพิจารณาให้คำแนะนำ
เพื่อปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติมให้รายงานการวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขออนุญาตใช้บันทึกข้อความฉบับนี้แจ้งกลุ่มนิเทศ ติดตาม
และประเมินผลฯ เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นางสาวกาญจณี พุคำใบ)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล

(นางสาวกนกรัตน์ ภัทรสุทธิผล)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายบรรพ์ ไสแจ่ม)

ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

(นางรุ่งทิพย์ ทาวดี)

รองศึกษาธิการจังหวัดลำปาง



รายงานการวิจัย

รูปแบบการดำเนินชีวิตและแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ
จังหวัดลำปางที่มีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย
THE STATE AND DEMAND FOR EXERCISE OF PERSONNEL
IN LAMPANG PROVINCIAL EDUCATION OFFICE.

โดย

นางสาวกาญจณี พุคำใบ
นางสาวกนกรัตน์ ภัทรสุทธิผล

การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องรูปแบบการดำเนินชีวิตและแรงจูงใจของบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางที่ผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกายฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของโครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งสำเร็จลุล่วงได้ด้วยความร่วมมือจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางทุกคน ที่เข้าร่วมกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและสุขภาพ (Workshop on Work-Life Balance) รวมทั้งให้ข้อมูลด้านรูปแบบการดำเนินชีวิตและแรงจูงใจที่ส่งต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย ผลของการวิจัยที่ได้รับเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาบุคลากรอย่างยิ่ง ขอขอบคุณอาจารย์รชต ตะนาวศรี อาจารย์ประจำคณะวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตลำปาง ที่ให้แนวคิด ข้อเสนอแนะ และแนวทางการจัดกิจกรรมออกกำลังกายในสถานที่ทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากร และสภาพแวดล้อมขององค์กรเหล่านี้ทำให้การวิจัยฉบับนี้เสร็จสิ้นโดยสมบูรณ์

ท้ายนี้ ขอขอบพระคุณผู้บริหารสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง นายบรรพ์ ไสแจ่ม ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง และนางรุ่งทิพย์ ทาวดี รองศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ที่ให้คำแนะนำให้โอกาส และให้กำลังใจ จนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

นางสาวกาญจณี พุคำใบ

นางสาวกนกรัตน์ ภัทรสุทธิผล

- ชื่อเรื่อง :** รูปแบบการดำเนินชีวิตและแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางที่มีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย
- ผู้วิจัย :** นางสาวกาญจณี พุคำใบ และนางสาวกนกรัตน์ ภัทรสุทธิผล
- ที่ปรึกษา :** นายบรรพ์ ไสแจ่ม ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง
นางรุ่งทิพย์ ทาวดี รองศึกษาธิการจังหวัดลำปาง
นายภาณุวัฒน์ หล้าปาวงศ์ นิติกรชำนาญการพิเศษ
- คำสำคัญ :** รูปแบบการดำเนินชีวิต, แรงจูงใจ, การออกกำลังกาย

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (๑) รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านการออกกำลังกาย (๒) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการออกกำลังกาย และ (๓) เพื่อศึกษาความต้องการออกกำลังกายของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จำนวน ๔๐ คน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การถดถอยพหุคูณด้วยวิธี Enter

ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจ มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และระดับมาก ส่วนการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่ารูปแบบการดำเนินชีวิต และแรงจูงใจ มีผลกระทบต่อตัดสินใจออกกำลังกายของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๑

Title : THE STATE AND DEMAND FOR EXERCISE OF PERSONNEL
IN LAMPANG PROVINCIAL EDUCATION OFFICE.

Authors : Miss.Kanjaneer Fukumbai and Miss.Kanokrat Patarasuttiapon

Advisor : Mr.Bun Saijam
Mrs.Rungthip tavadee
Mr.Panuwat Rapawong

Keywords : Lifestyle , motivation , Attitude , Exercise

Abstract

The study aims to explore the importance level of lifestyle, motivation, and exercise decision of the personnel in the Lampang Provincial Educational Office. It also focuses on the impacts of the lifestyle, motivation, and exercise decision of the personnel in the organization. The population of this study was 40 personnel in the Lampang Provincial Educational Office. It is a survey research, and the research tool was a questionnaire. Statistics used for the data analysis involved descriptive statistics including frequency, percentage, mean, and standard deviation and inferential statistics including multiple regression with the Enter method.

The results showed that the lifestyle, motivation, and exercise decision of the personnel in the Lampang Provincial Educational Office exhibited the high level of importance. The multiple regression analysis revealed that the lifestyle and motivation affected the exercise decision of the personnel in the Lampang Provincial Educational Office at the significance level of .01

บทสรุปผู้บริหาร

การวิจัยเรื่องรูปแบบการดำเนินชีวิตและแรงจูงใจของบุคลากร สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและสุขภาพ (Workshop on Work-Life Balance) โครงการส่งเสริมศักยภาพบุคลากรในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ กิจกรรมนี้ได้เชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ ให้ความรู้ คำแนะนำและฝึกทักษะการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับรูปแบบชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร มีผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมและในรายด้านระดับมาก รวมทั้งให้ความเห็นว่าการออกกำลังกายที่เหมาะสมมีส่วนช่วยลดความเสี่ยงจากการทำงาน การดำเนินกิจกรรมสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยการมีส่วนร่วมจากบุคลากร ส่งผลถึงการบรรลุนโยบายการบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) ด้านการรักษาทรัพยากรบุคคล ให้มีความสุข ผูกพัน มีขวัญและกำลังใจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕) กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษารูปแบบพฤติกรรมและแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย และนำไปประกอบการจัดกิจกรรมออกกำลังกายในพื้นที่ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับบริบทการทำงานและความต้องการของบุคลากรต่อไปในภายภาคหน้า กลุ่มบริหารงานบุคคลตระหนักว่าบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นต้นทุนและต้นทางของความสำเร็จขององค์กร เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแบบ ๔.๐ โดยนอกจากการส่งเสริมพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในงานแล้ว การสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพงานขององค์กร

ในด้านการปฏิบัติราชการขององค์กรนั้น สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีผลประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ค่าคะแนน ๔.๖๗๐ และค่าคะแนน ๔.๖๓๗ ตามลำดับ ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับ AA โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๔ ได้ค่าคะแนน ๙๗.๔๔ และค่าคะแนน ๑๐๐ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีระบบการทำงานที่สามารถบูรณาการและขับเคลื่อนกลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการและคน จนบรรลุพันธกิจได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ขณะเดียวกัน ในด้านของทรัพยากรมนุษย์พบผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์จากการทำงานที่เกิดกับสุขภาพของบุคลากรทั้งทางร่างกายและคุณภาพชีวิต ดังนั้น เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลด้านการใช้ประโยชน์บุคลากรมีความต่อเนื่อง เต็มศักยภาพตามกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง จึงควรดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตควบคู่ไปกับการส่งเสริมสมรรถนะในงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการรายบุคคลและบริบทขององค์กร จึงเป็นที่มาของการดำเนินการวิจัยฉบับนี้

ผลการวิจัยพบว่า

๑. บุคลากรให้เวลากับการออกกำลังกายในวันหยุด นิยมออกกำลังกายที่เน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต หัวใจและปอด เช่น การเดินเร็ว การปั่นจักรยาน การวิ่ง การเล่นกีฬาต่างๆ ซึ่งทำให้อัตราการเต้นของหัวใจสูงขึ้น

๒. แรงจูงใจภายในที่ส่งผลให้บุคลากรออกกำลังกาย ได้แก่ เพื่อการมีสุขภาพแข็งแรง เพื่อรักษาโรคร้ายไข้เจ็บ และเพื่อผ่อนคลายความเครียดในชีวิตประจำวัน ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ เชื่อในคำแนะนำของแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านโภชนาการ ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ลดค่าใช้จ่ายด้านอาหารเสริมสุขภาพและได้รับคำชักชวนจากเพื่อน คนรู้จัก

๓. ต้องการคำแนะนำในการออกกำลังกายรูปแบบที่เน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต หัวใจและปอดที่ถูกต้องวิธี และรับรู้ระดับความสามารถของตนเอง (perceived self-efficacy) สามารถประเมินความสามารถของตนได้ว่าออกกำลังกายหรือทำงานได้ในระดับใดในเบื้องต้น

ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรในการออกกำลังกาย ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและคุณภาพงาน นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติของบุคลากร ดังนี้

๑. ทัศนคติด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) บุคลากรมีความพึงพอใจในงานและมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำ มีขวัญและกำลังใจ (Morale)

๒. ทัศนคติด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) บุคลากรรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการทำงานว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า ผู้ที่มีส่วนร่วมในงานสูงจะมีความระมัดระวังเกี่ยวกับงาน มุ่งมั่น ทุ่มเทเพื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Organizational Commitment) ขณะเดียวกันก็มีความเสี่ยงและได้รับผลกระทบจากการทำงานหนัก และอาจส่งผลต่อคุณภาพงานในอนาคต

๓. ทัศนคติด้านความผูกพันหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Commitment) บุคลากรมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน ต้องการรักษาความเป็นสมาชิก จึงควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร “TEAM” เพื่อเสริมสร้างการมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร

และมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารองค์กรเพื่อการตัดสินใจ ดังนี้

๑. เป็นการตรวจสอบและทราบถึงสภาพ รูปแบบความต้องการ ความคิดเห็นและทัศนคติของบุคลากรว่ามีความรู้สึกอย่างไรต่อการบริหารองค์กร (Monitoring Attitudes) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒. มีประโยชน์ในด้านการสื่อสารในองค์กร (The Flow of Communication) ทราบวิธีคิดและความต้องการของบุคลากรด้านการพัฒนาและฝึกอบรม ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ต้องการ

๓. เป็นเครื่องมือช่วยฝ่ายบริหารในการวางแผนและจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์และการวางแผนโครงการใหม่ ๆ

สารบัญ

บทที่	หน้า
๑. บทนำ	๑
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	๑
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	๒
สมมุติฐานของการวิจัย.....	๒
ความสำคัญของงานวิจัย.....	๓
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	๓
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	๔
๒. แนวคิด ทฤษฎีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	๕
ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ.....	๕
ปัจจัยทางด้านทัศนคติ.....	๑๐
ปัจจัยทางด้านความเสี่ยง.....	๑๔
แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการออกกำลังกาย.....	๑๕
แนวคิดองค์กรแห่งความสุข.....	๒๒
นโยบายของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางด้านการพัฒนาบุคลากร.....	๒๖
๓. วิธีดำเนินการวิจัย.....	๓๑
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	๓๑
การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	๓๑
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	๓๒
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	๓๒
๔. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	๓๔
ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๓๔
ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญ.....	๓๖
ตอนที่ ๓ การวิเคราะห์ผลกระทบ.....	๔๒
ผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	๔๓

สารบัญ(ต่อ)

๕. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	๔๔
สรุปผลการวิจัย	๔๔
อภิปรายผลการวิจัย	๔๖
บรรณานุกรม.....	๕๒
ภาคผนวก.....	๕๔
ประวัติผู้วิจัย.....	๖๐

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	๓๕
ตารางที่ ๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของรูปแบบการดำเนินชีวิต	๓๖
ตารางที่ ๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของรูปแบบการดำเนินชีวิต	๓๗
ตารางที่ ๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญด้านแรงจูงใจ.....	๓๘
ตารางที่ ๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญด้านแรงจูงใจ.....	๓๙
ตารางที่ ๖ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของ..... การตัดสินใจออกกำลังกาย	๔๐
ตารางที่ ๗ แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญ..... ของรูปแบบการดำเนินชีวิต แรงจูงใจ และการตัดสินใจออกกำลังกายของ บุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง	๔๑
ตารางที่ ๘ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Enter.....	๔๒

สารบัญภาพ

ภาพประกอบ	หน้า
ภาพประกอบที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	๔
ภาพประกอบที่ ๒ แสดงองค์ประกอบของความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย.....	๑๗
ภาพประกอบที่ ๓ แสดงการออกกำลังกายแบบสะสม.....	๒๑
ภาพประกอบที่ ๔ แสดงภาพความสุข ๘ ประการ.....	๒๔

บทที่ ๑

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐมีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อเป็นกลไกในการบริหารราชการแบบ ๔.๐ และดำเนินการพัฒนาศักยภาพข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้สามารถปรับตัวเป็นข้าราชการ ๔.๐ ให้สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของรัฐบาลที่ต้องการให้ข้าราชการเป็นผู้ขับเคลื่อนการทำงาน พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้บริการประชาชนให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย สะดวกสบาย ได้เข้ามามีบทบาทสัมพันธ์กับรูปแบบการใช้ชีวิตและการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑ เป็นอย่างมาก รวมทั้งได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมจากสภาพการทำงานที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์เป็นเวลานานโดยไม่เปลี่ยนอิริยาบถ ซึ่งพบได้บ่อยในผู้ที่นั่งทำงานในสำนักงาน โดยมีสาเหตุและปัจจัยจากท่าทางการทำงาน การทำงานซ้ำ หรือระยะเวลาของการทำงานมากเกินไปจนสุขภาพร่างกายล้ำ สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น ลักษณะโต๊ะทำงาน หน้าจอคอมพิวเตอร์ แสงสว่าง ระบบการระบายอากาศ เหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและคุณภาพของผลงานในท้ายที่สุด การเจ็บป่วยจากการทำงานด้วยกลุ่มอาการไม่พึงประสงค์มีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้นในภาวะการณ์เติบโตของสังคมเมือง และผู้ที่มีอายุมากขึ้น ในปัจจุบันปัญหาโรคไม่ติดต่อได้เป็นปัญหาหนึ่งที่สำคัญของประเทศ จากรายงานของกระทรวงสาธารณสุขพบผู้ป่วยกลุ่มโรคไม่ติดต่อจำนวนมาก ได้แก่ โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน โรคหัวใจ โรคระบบกล้ามเนื้อและโครงร่าง และโรคไขมันอุดตันในเส้นเลือด ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มวัยแรงงานและกลุ่มผู้สูงอายุ มีสาเหตุจากพฤติกรรมกรรมกรบริโภคและขาดการออกกำลังกาย ทั้งนี้หากได้บริโภคอาหารอย่างถูกสุขลักษณะ ออกกำลังกายอย่างถูกวิธี และอย่างสม่ำเสมอจะมีส่วนช่วยลดปัญหาลงได้ ประกอบกับนโยบายของศึกษาธิการจังหวัดลำปางที่ให้บุคลากรออกกำลังกายโดยใช้พื้นที่ของหน่วยงานเป็นสถานที่ออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การดูแลสุขภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยตระหนักว่าบุคลากรที่มีคุณภาพเป็นต้นทุนและต้นทางของความสำเร็จขององค์กร เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแบบ ๔.๐

ในด้านการปฏิบัติราชการของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางนั้น ผลประเมินการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของสำนักงานศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ได้ค่าคะแนน ๔.๖๗๐๖ และค่าคะแนน ๔.๖๓๗๒ ตามลำดับ ผลการประเมิน

คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับ AA โดยในประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๔ ได้ค่าคะแนน ๙๗.๔๔ และค่าคะแนน ๑๐๐ ตามลำดับ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีระบบการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ สามารถบูรณาการและขับเคลื่อนกลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการและคน จนบรรลุพันธกิจได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ขณะเดียวกัน ในด้านของทรัพยากรมนุษย์นั้นพบผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์จากการทำงานที่เกิดกับสุขภาพของบุคลากรทั้งทางร่างกายและคุณภาพชีวิต โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ กลุ่มบริหารงานบุคคลได้จัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและสุขภาพ (Workshop on Work-Life Balance) และเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์การกีฬาและสุขภาพ ให้ความรู้ คำแนะนำและฝึกทักษะการออกกำลังกายที่เหมาะสมกับรูปแบบชีวิตการทำงาน มีผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมและในรายด้านระดับมาก และบุคลากรให้ความเห็นว่าการออกกำลังกายที่เหมาะสมมีส่วนช่วยลดความเสี่ยงจากการทำงาน ดังนั้น เพื่อให้ระบบการบริหารงานบุคคลมีความต่อเนื่อง มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตควบคู่ไปกับการส่งเสริมสมรรถนะการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับความต้องการรายบุคคลและบริบทขององค์กร จึงดำเนินการศึกษาพฤติกรรมบุคลากรด้านการออกกำลังกาย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตด้านการออกกำลังกาย
๒. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการออกกำลังกาย
๓. เพื่อศึกษาความต้องการออกกำลังกาย

สมมติฐานการวิจัย

๑. รูปแบบการดำเนินชีวิตมีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย
๒. แรงจูงใจภายในส่งผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกายมากกว่าแรงจูงใจภายนอก

ความสำคัญของการวิจัย

๑. ทราบรูปแบบการดำเนินชีวิต แรงจูงใจ ความต้องการของบุคลากรด้านการออกกำลังกาย
๒. นำไปใช้ประกอบการวางแผนด้านการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและเป้าหมายองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

กำหนดขอบเขตการศึกษา จำนวน ๒ ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล ประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

๒. ขอบเขตด้านตัวแปร

๓.๑ ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการออกกำลังกาย

๓.๒ ตัวแปรอิสระ ได้แก่ รูปแบบการดำเนินชีวิต แรงจูงใจในการออกกำลังกาย

นิยามศัพท์เฉพาะ

รูปแบบการดำเนินชีวิต หมายถึง วิธีการดำเนินชีวิตของบุคคล โดยที่ลักษณะของพฤติกรรมและความคิดจะเป็นตัวบ่งบอกถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตแต่ละแบบ พฤติกรรมในการเข้าสังคม การบริโภค การหาความบันเทิง การพักผ่อนหย่อนใจใช้เวลาว่าง และการแต่งตัวล้วนเป็นส่วนประกอบของรูปแบบการดำเนินชีวิต รูปแบบการดำเนินชีวิตจะกลายเป็นอุปนิสัย เป็นวิธีที่ทำเป็นประจำ โดยทั่วไปแล้วจะบ่งบอกถึง ทักษะ ค่านิยม และ มุมมองของแต่ละบุคคล ซึ่งในที่นี้ ได้แก่ กิจกรรมและความต้องการออกกำลังกาย

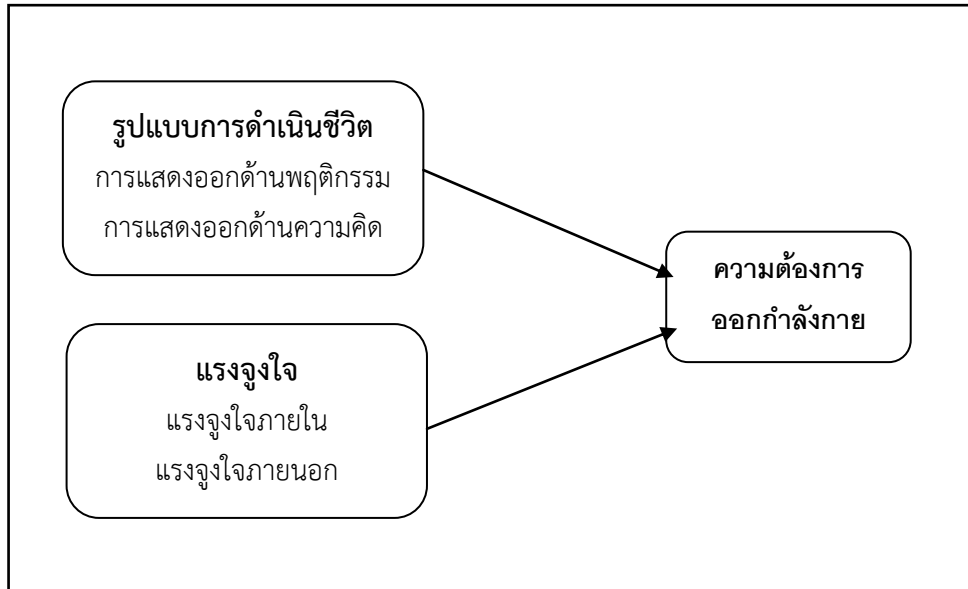
แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการภายในจิตใจที่ผลักดันให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมหรือการกระทำใด ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ (Need) และ เป้าหมาย (Goal) ของมนุษย์ โดยแบ่งเป็นแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก โดยแรงจูงใจภายใน ได้แก่ความต้องการ ความปรารถนา และความสนใจพิเศษ ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง และความก้าวหน้า

ความเสี่ยง หมายถึง โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาด ความเสียหาย การรั่วไหล ความสูญเสียเปล่าหรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นในอนาคต และมีผลกระทบหรือทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ทั้งในยุทธศาสตร์การปฏิบัติงาน การเงินและการบริหาร ซึ่งอาจเป็นผลกระทบทางบวกด้วยก็ได้ โดยการวัดจากผลกระทบ (Impact) ที่ได้รับและโอกาสที่จะเกิดของเหตุการณ์

การออกกำลังกาย หมายถึง การใช้แรงกล้ามเนื้อและร่างกายเคลื่อนไหว โดยจะใช้กิจกรรมใดเป็นสื่อก็ได้ ในงานวิจัยนี้ นำเสนอหลักทฤษฎี กรอบแนวคิด รูปแบบการออกกำลังกายของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

องค์กรแห่งความสุข หมายถึง รูปแบบของผู้บริหารในการบริหารองค์กร ในงานวิจัยนี้หมายถึงการบริหารองค์กรตามกรอบความคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุขของประเทศไทย ของสำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะ กระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบที่ ๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเพื่อการจัดทำวิจัยในครั้งนี้ ได้ตรวจสอบเอกสาร เก็บข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยการออกกำลังกาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี ประกอบการวิเคราะห์ ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ และขอบเขตการวิจัย ดังนี้

๑. ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ
๒. ปัจจัยทางด้านทัศนคติ
๓. ปัจจัยทางด้านความเสี่ยง
๔. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมออกกำลังกาย
๕. องค์การแห่งความสุข
๖. นโยบายของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางด้านการพัฒนาบุคลากร

๑. ปัจจัยด้านพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ

Pender et al. (๒๐๐๒, อ้างถึงใน ธิดารัตน์ ทรายทอง, อุมาพร บุญญโสพรรณ, ฆนิษฐานาคะ.๒๕๔๗) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย ๓ ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการรู้คิดและการรับรู้ ปัจจัยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยน และตัวชี้แนะการกระทำ ซึ่งต่อมาได้ปรับรูปแบบการจำลองการส่งเสริมสุขภาพโดยเพิ่มตัวแปรใหม่ ๓ ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้และอารมณ์ที่จำเพาะต่อพฤติกรรม ความมุ่งมั่นต่อแผนการกระทำ และทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการและความชอบของบุคคลในขณะนั้น แล้วนำมาจัดความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่ มีรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๑. คุณลักษณะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล เป็นบุคลิกลักษณะและประสบการณ์ การปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพเฉพาะตัวของบุคคล โดยมีพื้นฐานความเชื่อว่า บุคคลมีบุคลิกลักษณะ และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อการศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคคลในภายหลัง ปัจจัยในส่วนนี้ประกอบไปด้วย

๑.๑ พฤติกรรมเดิมที่เกี่ยวข้อง (prior related behavior) เป็นพฤติกรรมที่บุคคลเคยปฏิบัติมาก่อน และปฏิบัติซ้ำๆ เป็นประจำในอดีต พฤติกรรมเดิมมีผลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ผลทางตรงเกิดขึ้นเนื่องจากการพัฒนาพฤติกรรมจนมีทักษะและเป็นนิสัย จึงทำให้บุคคลปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพนั้นอย่างอัตโนมัติ โดยไม่สนใจในรายละเอียดหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติพฤติกรรมมากนัก ส่วนผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เกิดขึ้นโดยผ่านกระบวนการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self - efficacy) การรับรู้ประโยชน์ (perceived benefits) การรับรู้อุปสรรค (perceived barriers) และอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (self - related affect) ผลทางอ้อมสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีการเรียนรู้

ทางสังคมของแบนดูรา (Bandura) ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ โดยอธิบายไว้ว่า ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำจะเป็นข้อมูลป้อนกลับที่มีผลต่อความคาดหวังในความสามารถ (efficacy expectation) และความคาดหวังในผลลัพธ์ (outcome expectation) ทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถ รู้รู้ทักษะของตนเอง ผลประโยชน์ที่เคยได้รับจากการปฏิบัติพฤติกรรมในอดีตเป็นประจำ ซึ่งแบนดูรา เรียกว่า ความคาดหวังในผลลัพธ์จะทำให้บุคคลมีโอกาสปฏิบัติพฤติกรรมนั้นซ้ำมากขึ้น ในขณะที่อุปสรรคที่เคยได้รับจากการปฏิบัติพฤติกรรมในอดีตเป็นประจำ จะทำให้บุคคลนำข้อมูลดังกล่าวมาพิจารณาไตร่ตรอง ก่อนจะปฏิบัติพฤติกรรมดังกล่าวซ้ำในภายหลัง ดังนั้น จึงพบว่าพฤติกรรมเดิมที่เกี่ยวข้องมีผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพโดยผ่านตัวแปรดังที่ได้กล่าวไว้แล้ว

๑.๒ ปัจจัยส่วนบุคคล (personal factors) เป็นลักษณะทั่วไปของบุคคล ซึ่งแบ่งเป็น ๓ ด้าน คือ

๑.๒.๑ ปัจจัยด้านชีวภาพ (personal biologic factors) เป็นลักษณะทางด้านร่างกายของบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วย อายุ เพศ ดัชนีมวลกาย ภาวะเจริญพันธุ์ ภาวะหมดประจำเดือน ความสามารถในการออกกำลังกาย ความแข็งแรง ความอ่อนแอ หรือความสมดุลของร่างกาย

๑.๒.๒ ปัจจัยด้านจิตใจ (personal psychologic factors) เป็นลักษณะทางด้านจิตใจของบุคคลซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย ความรู้สึกรู้สึกรู้ค่าในตนเอง แรงจูงใจในตนเอง ความสามารถของบุคคล การรับรู้ภาวะสุขภาพ และการให้คำจำกัดความของสุขภาพ

๑.๒.๓ ปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม (personal sociocultural factors) เป็นลักษณะทางด้านสังคมและวัฒนธรรมของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย เชื้อชาติ ภูมิสำเนาเดิม วัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย (acculturation) การศึกษา และสถานะของเศรษฐกิจและสังคม

โดยปัจจัยส่วนบุคคลทั้งสามด้านจะมีผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีผลทางอ้อมโดยผ่านองค์ประกอบด้านการรับรู้และอารมณ์ที่จำเพาะต่อพฤติกรรม เนื่องจากตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคลมีมาก บางตัวแปรก็มีอิทธิพลเฉพาะบางพฤติกรรมเท่านั้น เช่น ความสามารถในการออกกำลังกาย มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการออกกำลังกาย แต่ไม่มีผลต่อพฤติกรรมการรับประทานอาหาร ประกอบกับปัจจัยส่วนบุคคลบางตัวแปรไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นจึงไม่นิยมนำมาใช้ในกิจกรรมของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ

๒. การรับรู้และอารมณ์ที่จำเพาะต่อพฤติกรรม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และเป็นกลุ่มตัวแปรซึ่งมีความสำคัญสำหรับพยาบาล เพื่อนำไปใช้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคคล โดยตัวแปรในส่วนนี้ จะประกอบไปด้วย

๒.๑ การรับรู้ประโยชน์ของการกระทำ (perceived benefits of action) เป็นการไตร่ตรองของบุคคลก่อนที่จะปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพใด ๆ ซึ่งขึ้นอยู่กับความรู้ถึงผลประโยชน์ที่เคยได้รับในอดีต หรือประโยชน์ที่อาจจะได้รับจากการกระทำพฤติกรรม สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีคุณค่าแห่งความคาดหวัง ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของแบบจำลองการส่งเสริม

สุขภาพของเพนเตอร์ โดยประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย ๑) ประโยชน์ภายใน และ ๒) ประโยชน์ภายนอก ซึ่งประโยชน์ภายในเป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับร่างกายและความรู้สึกของบุคคลเนื่องจากการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพมาในระยะเวลาหนึ่ง ได้แก่ร่างกายมีการเตรียมพร้อมเพิ่มขึ้น ลดความรู้สึกเหนื่อยล้า แต่ในขณะที่ประโยชน์ภายนอกเป็นผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับในช่วงแรกๆ ได้แก่ ได้รางวัล ทรัพย์สิน เงินทอง หรือการปฏิสัมพันธ์ในสังคม (social interaction) ดังนั้นประโยชน์ภายนอกจึงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญ ซึ่งสนับสนุนให้บุคคลเริ่มปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ แต่ในขณะที่ประโยชน์ภายในเป็นพลังจูงใจให้บุคคลปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง การรับรู้ประโยชน์เป็นแรงจูงใจต่อการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งทางตรงและทางอ้อม มีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านความมุ่งมั่นต่อแผนการกระทำ การรับรู้ประโยชน์มีอิทธิพลต่อความมุ่งมั่นต่อแผนการกระทำมากขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่ได้รับว่ามีความสำคัญหรือไม่ และระยะห่างของเวลาการปฏิบัติกับผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น

๒.๒ การรับรู้อุปสรรคในการกระทำ (perceived barriers of action) เป็นการคาดการณ์ของบุคคลต่ออุปสรรค หรือสิ่งที่จะขัดขวาง ความตั้งใจ และขัดขวางการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งอุปสรรคที่บุคคลคาดการณ์อาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงหรือเป็นเพียงการคาดคะเนก็ได้ เช่น การรับรู้เกี่ยวกับความไม่เหมาะสม ความไม่สะดวกสบาย ค่าใช้จ่ายที่สิ้นเปลือง ความยากลำบาก หรือการเสียเวลา การรับรู้อุปสรรคเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลหลีกเลี่ยงการกระทำพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ดังนั้นเมื่อบุคคลมีความพร้อมในการกระทำน้อยก็จะรับรู้อุปสรรคสูง โอกาสปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพจึงน้อยลงด้วยเช่นกัน แต่ในขณะที่เมื่อบุคคลมีความพร้อมในการกระทำมากก็จะรับรู้อุปสรรคต่ำ โอกาสในการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพจึงมากขึ้นเช่นกัน การรับรู้อุปสรรคมิอิทธิพลทางตรง และทางอ้อมต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านความมุ่งมั่นต่อแผนการกระทำ ซึ่งมีผลทำให้ความตั้งใจของบุคคลลดลง

๒.๓ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (perceived self - efficacy) เป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของตนเอง ว่าสามารถปฏิบัติพฤติกรรมหรือทำงานได้ในระดับใดโดยไม่คำนึงถึงทักษะ การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นแนวคิดซึ่งนำมาจากทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองของแบนดูรา (self - efficacy theory) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคคลจะตัดสินใจความสามารถของตนเองจากความคาดหวังในผลลัพธ์ ซึ่งเป็นการตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาผลลัพธ์ที่อาจจะเกิดขึ้น แต่ในขณะที่การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการตัดสินใจว่าตนเองสามารถกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ สำเร็จความคาดหวังในความสามารถของตนเอง (sources of efficacy) มีพื้นฐานจากปัจจัย ๔ ประการคือ

๑) การกระทำของตนเองที่บรรลุผลสำเร็จ (performance accomplishments) เป็นการปฏิบัติพฤติกรรมใดๆ ด้วยตนเอง ทำให้บุคคลมีพื้นฐานและมีประสบการณ์ตรง ซึ่งผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติที่ผ่านมาจะเป็นแหล่งข้อมูลทำให้บุคคลเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง โดยบุคคลที่มีประสบการณ์การปฏิบัติพฤติกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จซ้ำ ๆ ทำให้บุคคลนั้นรับรู้ความสามารถของตนเองสูง แต่ในขณะที่เดียวกันหากการปฏิบัติพฤติกรรมใด ๆ แล้วบุคคลไม่ประสบความสำเร็จซ้ำ ๆ ก็ทำให้บุคคลนั้นรับรู้ความสามารถของตนเองต่ำได้เช่นกัน อย่างไรก็ตามบุคคลที่มี

การรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูงมาก ๆ การไม่ประสบความสำเร็จจากการปฏิบัติพฤติกรรมซึ่งเกิดขึ้นเป็นครั้งคราว จะไม่มีผลกระทบต่อการรับรู้ความสามารถของบุคคลนั้น

๒) การได้เห็นประสบการณ์ของบุคคลอื่น (vicarious experience) เป็นการเรียนรู้จากการสังเกต หรือการเห็นแบบอย่างจากบุคคล หรือแบบอย่างที่เป็นสัญลักษณ์ แล้วทำให้บุคคลเกิดการเปรียบเทียบและเกิดการรับรู้ว่าจะตนเองก็สามารถ ปฏิบัติได้เช่นกัน

๓) การชักจูงด้วยคำพูดจากบุคคลอื่น (verbal persuasion) เป็นการพูดชักจูงจากบุคคลอื่น ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเสนอแนะ หรือการสอน ทำให้บุคคลสามารถถึงความสามารถที่มีอยู่แสดงออกมาเพื่อกระทำพฤติกรรม

๔) ภาวะอารมณ์ของตนเอง (physiologic states) เป็นการตัดสินความสามารถของตนเองจากการประเมินภาวะทางด้านอารมณ์ของตนเอง เช่น ความวิตกกังวล ความกลัว ความสงบ และความเจ็บ อารมณ์เหล่านี้บุคคลจะนำมาใช้ในการตัดสินความสามารถของตนเองจากพื้นฐานทั้ง ๔ ประการนี้เป็นแหล่งข้อมูลทำให้บุคคลรับรู้ความสามารถของตนเองตามรูปแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพของแพนเดอร์ พบว่า ปัจจัยด้านอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม เป็นปัจจัยซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนเอง บุคคลที่มีอารมณ์ด้านบวกต่อพฤติกรรมจะมีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงขึ้นด้วยและในขณะที่ยังรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้อุปสรรคของการกระทำบุคคลที่รับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีการรับรู้อุปสรรคของการกระทำต่ำ และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ อิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านทาง การรับรู้อุปสรรคของการกระทำและความมุ่งมั่นต่อแผนการกระทำ

๒.๔ อารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม (activity-related affect) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นก่อน ระหว่าง และหลังการกระทำพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพโดยอารมณ์และความรู้สึกเหล่านี้ จะผ่านการตัดสินและเก็บไว้ในความจำ และนำมาใช้ประกอบกระบวนการคิดเมื่อบุคคลปฏิบัติพฤติกรรมในเวลาต่อมา อารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ประกอบด้วย ๓ องค์ประกอบคือ

๑) อารมณ์ที่เกิดจากการกระทำพฤติกรรมในขณะนั้น (activity - related)
๒) อารมณ์ของตนเองในขณะนั้น (self - related)
๓) อารมณ์ซึ่งเกี่ยวข้องกับบริบทในขณะที่ยังกระทำพฤติกรรม (context - related) อารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นมีผลต่อการปฏิบัติพฤติกรรม โดยพฤติกรรมที่กระทำเกิดร่วมกับอารมณ์ด้านบวก ส่งผลให้บุคคลนั้นกระทำพฤติกรรมนั้นซ้ำอีกแต่ในขณะที่พฤติกรรมที่กระทำเกิดร่วมกับอารมณ์ด้านลบ ส่งผลให้บุคคลนั้นหลีกเลี่ยงการกระทำพฤติกรรมนั้น อารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมมีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ อิทธิพลทางอ้อมผ่านทางความมุ่งมั่นต่อแผนการกระทำ

๒.๕ อิทธิพลระหว่างบุคคล (interpersonal influences) เป็นความนึกคิดของบุคคลต่อความเชื่อ เจตคติ และพฤติกรรมของบุคคลอื่น โดยความนึกคิดที่เกิดขึ้นอาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงก็ได้ กลุ่มบุคคลเหล่านั้นได้แก่ สมาชิกในครอบครัว กลุ่มเพื่อน และ

ผู้ให้บริการทางด้านสุขภาพ ซึ่งกลุ่มบุคคลเหล่านี้มีผลโน้มน้าวให้บุคคลกระทำพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งประกอบไปด้วย ๓ องค์ประกอบ คือ

๒.๕.๑ บรรทัดฐานทางสังคม (norms) เป็นความหวังจากบุคคลที่มีความสำคัญต่อตนเอง และเป็นตัวกำหนดมาตรฐานของการกระทำ ซึ่งมีผลต่อการกระทำพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ แต่บุคคลจะยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้

๒.๕.๒ แรงสนับสนุนทางสังคม (social support) เป็นแหล่งช่วยเหลือที่ได้รับจากบุคคลอื่น ในการเป็นขวัญและกำลังใจ สนับสนุนด้านอุปกรณ์ ต่อการกระทำพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ

๒.๕.๓ การเป็นแบบอย่าง (modeling) เป็นการเรียนรู้จากการสังเกตจากบุคคลอื่น ๆ ที่มีผลเกี่ยวข้องกับพฤติกรรม ถือเป็นกลวิธีที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม

การยอมรับอิทธิพลจากบุคคลอื่น ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับระยะพัฒนาการ และอิทธิพลจากบุคคลอื่นมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลก็ต่อเมื่อบุคคลนั้นให้ความสนใจต่อพฤติกรรมนั้น ตรงตามความต้องการ และการได้รับสิ่งกระตุ้นจากบุคคลอื่นจนเกิดความเข้าใจ นำเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้จากข้อเท็จจริง เกี่ยวกับพฤติกรรมนั้น ๆ โดยอิทธิพลระหว่างบุคคลทั้ง ๓ องค์ประกอบนี้มีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ อิทธิพลทางอ้อมจะผ่านตัวแปรความมุ่งมั่นต่อแผนการกระทำ

๒.๖ อิทธิพลสถานการณ์ (situational influences) เป็นการรับรู้และความคิดของบุคคลต่อสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมหรือขัดขวางต่อการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วย

๒.๖.๑ การรับรู้ถึงทางเลือกที่มีอยู่ (perceptions of options available) เป็นการรับรู้และความคิดเกี่ยวกับความยากหรือง่ายของทางเลือกนั้น

๒.๖.๒ คุณลักษณะความต้องการ (demand characteristics) เป็นการรับรู้สถานการณ์ หรือเหตุการณ์นั้น ๆ สอดคล้องกับความต้องการต่อการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของตนเองหรือไม่

๒.๖.๓ ความเหมาะสมของสภาพแวดล้อมที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น (aesthetic features of the environment) เป็นการรับรู้ว่า สิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว มีความเหมาะสมสำหรับปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพหรือไม่โดยสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสมเป็นแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ

อิทธิพลสถานการณ์มีอิทธิพลทั้งทางตรง และทางอ้อมต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ อิทธิพลทางอ้อมจะผ่านตัวแปรความมุ่งมั่นต่อแผนการกระทำ

๓. ผลลัพธ์เชิงพฤติกรรม (behavioral outcome) เป็นการกำหนดความตั้งใจต่อแผนการกระทำในขณะนี้อาจมีความต้องการอื่นเข้ามาแทรก ซึ่งมีผลต่อการกระทำพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคคล องค์ประกอบในส่วนนี้ประกอบด้วย ๓ ปัจจัย คือ

๓.๑ ความมุ่งมั่นต่อแผนการกระทำ เป็นความตั้งใจของบุคคลที่จะปฏิบัติตามแผนหรือกลวิธีที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ซึ่งประกอบด้วย วิธีการปฏิบัติเวลา สถานที่ บุคคลที่เข้าร่วม

กิจกรรมด้วยหรือปฏิบัติคนเดียว และกำหนดเป้าหมายที่เป็นไปได้รวมทั้งกำหนดกลวิธีเสริมแรงเพื่อจูงใจปฏิบัติพฤติกรรม เนื่องจากมนุษย์กระทำพฤติกรรมที่เป็นระบบมากกว่าการกระทำพฤติกรรมที่ไม่ได้มีการจัดระบบ ความตั้งใจจึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญในการกระทำพฤติกรรม ความมุ่งมั่นเป็นแรงผลักดันภายในให้บุคคลกระทำพฤติกรรม แต่ความมุ่งมั่นอย่างเดียวโดยปราศจากกลวิธีที่เฉพาะในการกระทำพฤติกรรม จะให้ผลลัพธ์ที่แสดงถึงความตั้งใจดีแต่ไม่บรรลุผลสำเร็จของการกระทำพฤติกรรม สุขภาพ ความมุ่งมั่นต่อแผนการกระทำมีอิทธิพลทางตรงต่อการกระทำพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ

๓.๒ ทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการในขณะนั้น เป็นทางเลือกอื่นๆ ที่เกิดขึ้นทันทีทันใดในขณะนั้น บุคคลสามารถควบคุมความต้องการนี้ได้ในระดับต่ำ เพราะเป็นการตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นทันทีทันใด ดังนั้นทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการในขณะนั้น มีผลต่อความมุ่งมั่นต่อแผนการกระทำหรือไม่ จึงขึ้นอยู่กับความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล (self-regulation) ความต้องการที่จะปฏิบัติตามทางเลือกนั้นแตกต่างกับอุปสรรคตรงที่พฤติกรรมที่บุคคลกระทำเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้เกิดจากการคาดหวังไว้ล่วงหน้า ปัจจัยในสวนนี้มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพและมีอิทธิพลทางอ้อมในระดับปานกลางผ่านความมุ่งมั่นต่อแผนการกระทำ

๓.๓ พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (health-promotion behavior) เป็นพฤติกรรมซึ่งช่วยส่งเสริมให้สุขภาพดีขึ้น คงไว้ซึ่งความสามารถในการทำหน้าที่ของร่างกายอย่างสมบูรณ์ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกๆ ด้านตลอดช่วงชีวิต เป็นแบบแผนการดำเนินชีวิตที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งประกอบไปด้วย ๖ ด้าน คือ

- ๑) ความรับผิดชอบต่อสุขภาพ
- ๒) การออกกำลังกาย
- ๓) โภชนาการ
- ๔) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น
- ๕) การพัฒนาทางด้านจิตวิญญาณ
- ๖) การจัดการกับความเครียด

๒. ปัจจัยทางด้านทัศนคติ

ทัศนคติ (Attitudes) คือ การประเมินหรือการตัดสินใจเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือ เหตุการณ์ ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง หรือเป็นแนวโน้ม ของบุคคลที่แสดงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเป็นบุคคล กลุ่มคน ความคิด หรือสิ่งของก็ได้โดยมีความรู้สึกหรือ ความเชื่อเป็นพื้นฐาน ทัศนคติไม่ใช่สิ่งเดียวกับค่านิยม แต่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน โดยค่านิยมเป็นสิ่งที่ บุคคลเห็นคุณค่า แต่ทัศนคติเป็นความรู้สึกด้านอารมณ์

๒.๑. องค์ประกอบของทัศนคติ (Components of Attitude) ทัศนคติประกอบด้วย ๓ ส่วน ดังนี้

๑.๑.๑ องค์ประกอบด้านความเข้าใจ (Cognitive Component) คือ ส่วนที่เป็นความเข้าใจ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความคิดและความเชื่อของบุคคล

๑.๑.๒ องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) คือ ส่วนของอารมณ์และ ความรู้สึกว่าชอบหรือไม่ชอบในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

๑.๑.๓ องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavioral Component) คือ ส่วนของความตั้งใจที่จะปฏิบัติต่อคนใดคนหนึ่งหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การเลือกกลุ่มออกกำลังกาย

การมองทัศนคติจากองค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนนี้ จะช่วยให้เราเข้าใจความซับซ้อนหรือความสัมพันธ์ระหว่าง ทัศนคติกับพฤติกรรมได้เป็นอย่างดี

๒.๒ ที่มาของทัศนคติ (Success of Attitudes) ทัศนคติกับค่านิยม คือ ได้รับอิทธิพลจากบิดา มารดา ครู กลุ่มเพื่อน และกลุ่มสังคม โดยบุคคลจะสังเกตวิธีที่ครอบครัวและเพื่อนประพฤติ แล้วนำมาสร้างทัศนคติและพฤติกรรมที่มีต่อผู้อื่น ทัศนคติจะคงอยู่ไม่นาน เช่น ข่าวการโฆษณาต่างๆ ซึ่งพยายามเปลี่ยนแปลงทัศนคติของเรามีต่อสินค้าและบริการ หรือพนักงานของบริษัทหนึ่งสามารถทำให้เรารู้สึกชอบสินค้าของเขา ทัศนคตินั้นจะนำไปสู่พฤติกรรมการตัดสินใจคือการซื้อผลิตภัณฑ์ได้

๒.๓ ความสำคัญของทัศนคติ (Importance of Attitudes) ทัศนคติเป็นสิ่งสำคัญในองค์กร เพราะจะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ถ้าบุคลากรมีทัศนคติที่ดีหรือทัศนคติบวก (Positive Affectivity) จะทำให้บุคลากรมุ่งสร้างสรรค์สิ่งที่ดีให้กับองค์กรและตนเอง เช่น ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ แต่ถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีหรือมีทัศนคติด้านลบ (Negative Affectivity) ต่องานหรือองค์กร อาจทำให้เขาไม่ตั้งใจทำงานไม่เห็นคุณค่าของงาน และลาออกจากงานในที่สุด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม โดยทั่วไปองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่จะมีการสำรวจถึงทัศนคติที่มีต่อสินค้าบริการ ตลอดจนการดำเนินการของหน่วยงานเสมอ ในงานบริหารองค์กร นักบริหารที่ดีย่อมต้องการรู้ทัศนคติของบุคลากรในหน่วยงานของตนว่ามีความรู้สึกต่อผู้บริหารและนโยบายอย่างไรสมควรที่จะปรับปรุงหรือไม่และในด้านใด หากผู้บริหารไม่สนใจทัศนคติเหล่านั้นผลลัพธ์จะเป็นอย่างไร ดังนั้นทัศนคติจึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจทั้งนี้เพื่อจะนำไปสู่ความเข้าใจที่ตรงกันและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในงานโดยรวม

๒.๔ ประเภทของทัศนคติ (Types of Attitudes) ในที่นี้จะกล่าวเฉพาะทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น ซึ่งเป็นการประเมินบุคลากรทั้งด้านบวกและด้านลบ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่ (๑) ทัศนคติด้านความพึงพอใจในงาน (๒) ทัศนคติด้านการมีส่วนร่วมในงาน (๓) ทัศนคติด้านความผูกพันกับองค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.๔.๑ ทัศนคติด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานของเขา บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานสูงจะมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำ ในทางตรงข้ามบุคคลที่ไม่พึงพอใจในงานก็จะมีทัศนคติในทางลบต่องานที่ทำ ในการศึกษาถึงทัศนคติของบุคลากรมักจะศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่ม หรือเรียกว่าขวัญและกำลังใจ (Morale)

องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงาน โดยทั่วไปความพึงพอใจในการทำงาน อาจมองได้ทั้งจากทัศนคติโดยรวมทั้งหมด (Overall attitudes) หรือวัดเฉพาะจากความพึงพอใจในงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล (Individual's job) แต่ข้อเสียคืออาจไม่รู้สาเหตุที่แท้จริงที่ซ่อนอยู่ การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานจึงควรมุ่งเฉพาะเจาะจงไปในส่วนที่สำคัญ อาทิ ค่าจ้าง หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานหรือกลุ่มงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นมุมมองที่มีรูปแบบหลายมิติ (Multidimensional) ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีมุมมองรอบด้านเพื่อจะวัดหรือตัดสินใจเกี่ยวกับทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ความพึงพอใจในการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) เพราะหน้าที่การงานถือเป็นสิ่งสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตคน ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานย่อมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในชีวิตด้วย การสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในตัวผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในชีวิตประกอบด้วยปัจจัยเกี่ยวกับงาน ครอบครัว สภาพแวดล้อม การเมือง ศาสนาและกิจกรรมนันทนาการหรืองานอดิเรกของบุคลากร บุคลากรอาจไม่พอใจในงานที่ทำบ้างเป็นบางครั้ง แต่ไม่ได้หมายความว่าไม่พอใจองค์กรทั้งหมด แต่หากบุคลากรเกิดความไม่พอใจต่อองค์กรก็มักจะคิดถึงเรื่องการลาออกจากงานมากขึ้น

๒.๔.๒ ทัศนคติด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) หมายถึง อัตราการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการทำงานว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า พนักงานที่มีระดับของการมีส่วนร่วมในงานสูงจะมีความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงานที่ทำสูง ขาดงานและการลาออกน้อย โดยจะทุ่มเททั้งเวลา กำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งมองว่างานนั้นเป็นสิ่งสำคัญเหนือสิ่งอื่นใดในการดำเนินชีวิต การมีโอกาสรับผิดชอบตำแหน่งหน้าที่หมายถึงภาพลักษณ์ของตนเอง การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรนั้น การมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Organizational Commitment) บุคลากรจะมีความพึงพอใจ และไม่มีพฤติกรรมขาดงานและลาออกจากงาน

๒.๔.๓ ทัศนคติด้านความผูกพันกับองค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง ระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึง ระดับที่บุคลากรเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร และต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคลากรที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูงจะมีความรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความรู้สึกผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสามารถเป็นเครื่องชี้วัดการออกจากการลาออกได้ดีกว่าการคาดคะเนโดยใช้ความพอใจในงาน

๒.๕ ผลกระทบจากทัศนคติของบุคลากร (Effect of Employee Attitudes) ทัศนคตินับเป็นสิ่งชี้วัดถึงพฤติกรรมของบุคลากรได้เป็นอย่างดี เพราะเป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกถึงการแสดงออกของพฤติกรรมได้ กล่าวคือ ทัศนคติต่องานในเชิงบวกจะช่วยบ่งชี้ถึงพฤติกรรมใน

เชิงสร้างสรรค์ที่จะมีขึ้น ตรงข้ามกับทัศนคติต่องานในเชิงลบ ก็จะช่วยให้เห็นพฤติกรรมในเชิงลบได้เช่นกัน

พฤติกรรมทั้งสองแบบนี้ล้วนมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งสิ้น แต่จะมีความมากมายแตกต่างกันออกไป หากบุคลากรมีทัศนคติในด้านลบหรือไม่พอใจในการทำงาน ก็จะมีปัญหาตามมา ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกอาจเป็นได้ทั้งในเชิงความคิดหรือด้านจิตใจ (Psychological withdrawal) เช่น นั่งฝันกลางวันไปเรื่อยไม่ตั้งใจทำงาน หรือแสดงออกด้วยการกระทำ (Physical withdrawal) เช่น ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลเพียงพอ กลับบ้านก่อนเวลา หยุดพักนานเกินไป (อุ้งงาน) ทำงานช้าลง ไปจนถึงการมีพฤติกรรมที่ก้าวร้าว รุนแรง และการลาออก ตรงข้ามหากบุคลากรมีความพึงพอใจ มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงาน พฤติกรรมในการทำงานย่อมแสดงออกในด้านดี เช่น ทำงานในหน้าที่อย่างเต็มที่ และพร้อมจะทำงานเกินหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นจึงพอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

ประโยชน์จากการศึกษาถึงทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารควรศึกษาและ รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความพอใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจ ทั้งในด้านการป้องกันและแก้ปัญหา แนวทางที่นิยมใช้ได้แก่ การสำรวจความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน การสำรวจขวัญกำลังใจ หรือการสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงาน การศึกษาทัศนคติและความพึงพอใจในการท งานก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

๑. เป็นการตรวจสอบและรู้เท่าทันความพึงพอใจและทัศนคติของบุคลากรว่ามีความรู้สึกอย่างไรต่อองค์กร (Monitoring Attitudes)

๒. มีประโยชน์ในด้านการสื่อสารระหว่างฝ่ายต่างๆ ในองค์กร (The Flow of Communication) ทำให้รู้ว่าบุคลากรต้องการอะไร คิดอย่างไรต่องาน มีความต้องการฝึกอบรมหรือไม่ เป็นต้น

๓. เป็นเครื่องมือช่วยฝ่ายบริหารในด้านการวางแผนและจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และการ วางแผนโครงการใหม่ๆ

๒.๖ ทัศนคติและความสอดคล้องกัน (Attitudes and Consistency) บุคคลมักแสวงหาทัศนคติที่ตรงกันเพื่อให้เกิดการประสมกลมกลืนของทัศนคติ และทัศนคติกับพฤติกรรมของเขา เพื่อว่าสิ่งเหล่านั้นจะได้สมเหตุสมผลและมีความสอดคล้องกัน เมื่อมีความไม่สอดคล้องเกิดขึ้น จะสร้างแรงจูงใจขึ้นมาเพื่อทำให้กลับสู่ภาวะความสมดุล โดยทำให้ทัศนคติและพฤติกรรมมีความสอดคล้องกัน สิ่งนี้สามารถทำได้โดยการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติหรือพฤติกรรม หรืออาจพัฒนาโดยใช้เหตุผลสำหรับความคาดเคลื่อนหรือเข้าใจผิดที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของทัศนคติ คือองค์ประกอบด้านความเข้าใจ องค์ประกอบด้านความรู้สึก และองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ที่โยงเข้ามาทำให้เกิดทัศนคติต่างๆ ในแต่ละบุคคล

๓. ปัจจัยทางด้านความเสี่ยง (Risk)

ความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอนและจะส่งผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารความเสี่ยงควรเริ่มต้นจากการที่ผู้บริหาร ตลาดจนบุคลากรที่อยู่ในองค์กรได้ทำความเข้าใจให้ตรงกันต่อคำนิยามหรือความหมายของ “ความเสี่ยง” เพื่อให้บุคลากรสามารถบ่งชี้ความเสี่ยง โอกาส และผลกระทบไปในทิศทางเดียวกัน

ปัจจัยเสี่ยง (Risk Factor) หมายถึง ต้นเหตุ หรือสาเหตุที่มาของความเสี่ยงที่จะทำให้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ โดยต้องระบุได้ด้วยว่าเหตุการณ์นั้นจะเกิดที่ไหน เมื่อใด เกิดขึ้นได้อย่างไร และทำไม ทั้งนี้ สาเหตุของความเสี่ยงที่ระบุควรเป็นสาเหตุที่แท้จริง เพื่อจะได้วิเคราะห์และกำหนดมาตรการลดความเสี่ยงในภายหลังได้อย่างถูกต้อง

การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) หมายถึง กระบวนการระบุความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยง และจัดลำดับความเสี่ยง โดยประเมินจากโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) และผลกระทบ (Impact) ซึ่งโอกาสที่จะเกิด (Likelihood) หมายถึง ความถี่หรือโอกาสที่จะเกิด เหตุการณ์ความเสี่ยง และผลกระทบ (Impact) หมายถึง ขนาดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นหากเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง ผลการประเมินจะทำให้ทราบระดับของความเสี่ยง (Degree of Risk) แบ่งออกเป็น ๕ ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง น้อย และน้อยมาก

การบริหารความเสี่ยง (Risk Management) หมายถึง กระบวนการที่นำไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรในทุกๆระดับ โดยได้รับการออกแบบให้สามารถระบุเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อ องค์กร และจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ เพื่อให้ได้รับความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลในการบรรลุวัตถุประสงค์ กลยุทธ์ในการจัดการความเสี่ยงมี ๔ แบบ เรียกว่า 4T's Strategies ดังนี้

๑. Terminate การหลีกเลี่ยงความเสี่ยง (Risk Avoidance) การหลีกเลี่ยงเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความเสี่ยง เช่น การหยุดดำเนินกิจกรรม การเปลี่ยนวัตถุประสงค์ หรือการเปลี่ยนแปลงกิจกรรมที่เป็นความเสี่ยง การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน การลดขนาดของงานหรือกิจกรรม หรือเลือกกิจกรรมที่สามารถยอมรับได้มากกว่า เป็นต้น

๒. Transfer การกระจาย/โอนความเสี่ยง (Risk Sharing/Transfer) การกระจาย/โอน ความเสี่ยงทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนไปยังผู้ที่มั่นใจได้ว่าจะสามารถควบคุมความเสี่ยงนั้นได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ เพื่อลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น เช่น การทำประกันภัย การจ้างบุคคลภายนอกดำเนินการ แทน เป็นต้น

๓. Treat การลด/ควบคุมความเสี่ยง (Risk Reduction/Control) การลดโอกาสในการเกิดความเสี่ยงและ/หรือความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยหาวิธีเพื่อจัดการความเสี่ยง เช่น การออกแบบระบบการควบคุมภายใน การปรับปรุงแก้ไขกระบวนการงาน/การปฏิบัติงาน การตรวจติดตาม การจัดทำแผนฉุกเฉิน การจัดทำมาตรฐานความปลอดภัย การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ เป็นต้น

๔. Take การยอมรับความเสี่ยง (Risk Acceptance) การยอมรับให้มีความเสี่ยงปรากฏอยู่ และสามารถยอมรับได้ เนื่องจากมีกิจกรรมควบคุมภายในที่ได้อยู่แล้ว เป็นต้น

การบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร (Enterprise Risk Management) การบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งองค์กร หมายถึง การบริหารปัจจัยและควบคุมกิจกรรมทั้งกระบวนการดำเนินงานเพื่อลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ให้ระดับของความเสี่ยงและผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุเป้าหมายทั้งในด้านกลยุทธ์การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การเงิน และชื่อเสียงขององค์กรเป็นสำคัญ โดยได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงจากหน่วยงานทุกระดับทั่วทั้งองค์กร

การควบคุม (Control) การควบคุม หมายถึง นโยบาย แนวทาง หรือขั้นตอนปฏิบัติที่กระทำเพื่อลดความเสี่ยง และทำให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์แบ่งได้ ๔ ประเภท คือ

๑. การควบคุมเพื่อการป้องกัน (Preventive Control) เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสี่ยงและข้อผิดพลาดตั้งแต่แรก

๒. การควบคุมเพื่อให้ตรวจพบ (Detective Control) เพื่อค้นพบข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นแล้ว

๓. การควบคุมโดยการชี้แนะ (Directive Control) เพื่อส่งเสริมหรือกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

๔. การควบคุมเพื่อการแก้ไข (Corrective Control) เพื่อแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นให้ถูกต้อง หรือเพื่อหาวิธีการแก้ไขไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดซ้ำในอนาคต

๔. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมออกกำลังกาย

การออกกำลังกายแปลมาจากศัพท์ภาษาอังกฤษ คำว่า “exercise” ส่วนการเคลื่อนไหวออกกำลังกายแปลมาจากคำศัพท์ภาษาอังกฤษคำว่า “physical activity” การออกกำลังกายเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเคลื่อนไหวออกกำลังกาย เนื่องจากการเคลื่อนไหวออกกำลังกายประกอบด้วยกิจกรรมหลายรูปแบบ เช่น กิจกรรมในงานอาชีพ กิจกรรมในชีวิตประจำวัน การแข่งขันกีฬา กิจกรรมการพักผ่อนหย่อนใจ การออกกำลังกายมีส่วนประกอบหลักที่สำคัญ คือการเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกาย ซ้ำๆ อย่างมีแบบแผน และต้องมีจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เพื่อสมรรถภาพของร่างกาย เสริมสร้างสุขภาพ ความสนุกสนาน เพื่อสังคม

งานวิจัยฉบับนี้อ้างอิงคำจำกัดความของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (กรมอนามัย, ๒๕๔๓ก) ว่าหมายถึง การใช้แรงกล้ามเนื้อและร่างกายเคลื่อนไหวเพื่อให้ร่างกายแข็งแรงและมีสุขภาพดี โดยจะใช้กิจกรรมใดเป็นสื่อก็ได้ เช่น การบริหาร เดินเร็ว วิ่งเหยาะ หรือการฝึกกีฬาที่มีได้มุ่งที่การแข่งขัน

พฤติกรรมการออกกำลังกาย หมายถึง กิจกรรมการเคลื่อนไหวร่างกายอย่างมีแบบแผนที่บุคคลปฏิบัติในเวลาว่างนอกเหนือจากงานอาชีพ มีการใช้กล้ามเนื้อใหญ่เคลื่อนไหวเป็นจังหวะ ในรูปแบบที่ใช้เวลาต่อเนื่องและใช้ออกซิเจนเพื่อความแข็งแรงและเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพ โดยพิจารณาตามหลักการเคลื่อนไหวที่ครอบคลุมถึง ประเภทการออกกำลังกาย ความถี่ใช้จำนวนวัน/สัปดาห์ ความนานของการออกกำลังกายเป็นนาที/ครั้ง และความแรงซึ่งประเมินจากความรู้สึเหนื่อยหลังหยุดออกกำลังกาย และความต่อเนื่องของการออกกำลังกายประเมินจากระยะเวลารวมของการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอตั้งแต่เริ่มต้นปฏิบัติจนถึงปัจจุบัน

รูปแบบการเคลื่อนไหวออกกำลังกาย แบ่งได้ ๒ รูปแบบ ดังนี้

๑. การเคลื่อนไหวออกกำลังกายในชีวิตประจำวัน (lifestyle exercise program) เป็นการเคลื่อนไหวในงานอาชีพ หรือกิจกรรมนันทนาการ เช่น เดินขึ้นบันได ทำสวน ทำงานบ้าน เต้นรำ การเคลื่อนไหวออกกำลังกายในชีวิตปัจจุบันเพื่อสุขภาพที่ดี ต้องกระทำกิจกรรมรวมกันให้ได้อย่างน้อย ๓๐ นาที ใน ๑ วัน ที่ระดับความแรงปานกลางถึงมาก

๒. การเคลื่อนไหวออกกำลังกายที่เป็นแบบแผน (structured physical activity) โดยการฝึกออกกำลังกายอย่างเป็นแบบแผนซ้ำ ๆ ในเวลาว่าง เพื่อเสริมสร้างความสมบูรณ์แข็งแรงหรือสมรรถภาพ และเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพ ที่ระดับความแรงปานกลางถึงมากและใช้ระยะเวลาออกกำลังกายต่อเนื่องนาน ๒๐ นาทีขึ้นไป

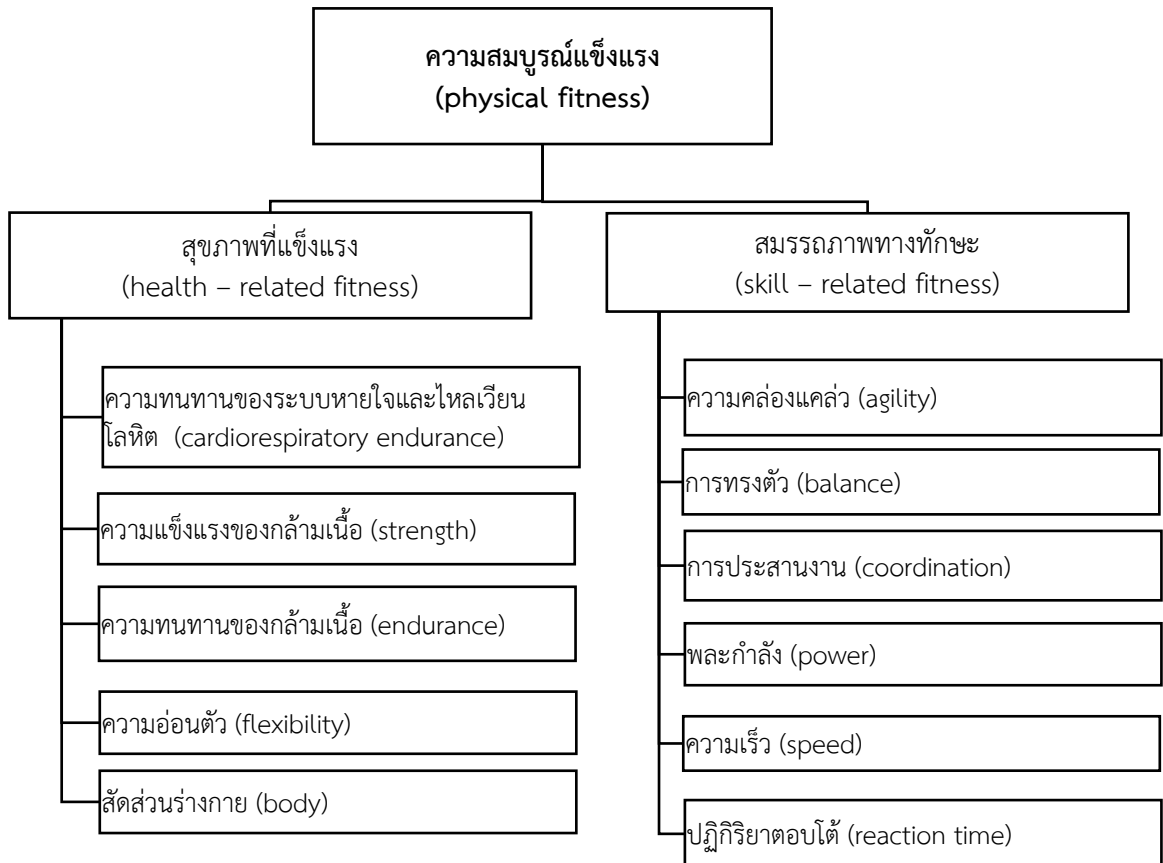
วัตถุประสงค์ของการเคลื่อนไหวออกกำลังกาย

การเคลื่อนไหวออกกำลังกายโดยทั่วไปมีวัตถุประสงค์เพื่อความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายหรือเพื่อสมรรถภาพทางร่างกาย ได้แก่ สามารถปฏิบัติงาน/กิจกรรมในชีวิตประจำวันได้อย่างยาวนาน ไม่อ่อนเพลียง่าย และยังสามารถทำได้ดีที่สุดเท่าที่ร่างกายเอื้ออำนวย แบ่งได้ ๒ ส่วน ดังนี้

๑. สุขภาพที่แข็งแรง (health – related fitness) ประกอบด้วย ความทนทานของระบบหายใจและไหลเวียนโลหิต ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ ความทนทานของกล้ามเนื้อ ความอ่อนตัวและสัดส่วนร่างกาย ซึ่งช่วยส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

๒. สมรรถภาพทางทักษะ (skill – related fitness) ประกอบด้วย ความคล่องแคล่ว การทรงตัว การประสานงาน พลະกำลัง ความเร็ว และปฏิกิริยาตอบโต้ ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับนักกีฬา

องค์ประกอบของความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย



ภาพประกอบที่ ๒ แสดงองค์ประกอบของความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย จาก“คู่มือส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข”(หน้า ๒๗),กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๓ก, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.จัดพิมพ์ ปี พ.ศ.๒๕๔๓

หลักการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรง (health - related fitness)

การออกกำลังกายประเภทนี้มุ่งประโยชน์เพื่อส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค จึงเน้นไปในด้านการเคลื่อนไหวออกกำลังกาย เพื่อส่งเสริมองค์ประกอบ ๕ ด้าน ได้แก่ ความทนทานของระบบหายใจและไหลเวียนโลหิต ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ ความทนทานของกล้ามเนื้อ ความอ่อนตัวและสัดส่วนร่างกาย ประกอบด้วยหลักการ ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ความถี่ของการออกกำลังกาย (frequency of exercise) เป็นการกำหนดจำนวนวันหรือจำนวนครั้ง โดยใช้ความถี่ จำนวน ๓ - ๕ ครั้งต่อสัปดาห์ และต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเพื่อช่วยเผาผลาญพลังงาน รวมทั้งพิจารณาระดับความแรงและความนานร่วมด้วย เมื่อออกกำลังกายโดยใช้ระยะเวลาสั้นและใช้ความแรงอย่างหนัก ความถี่ต้องลดลงเป็น ๓ ครั้งต่อสัปดาห์ ในทางตรงข้าม

เมื่อออกกำลังกายระดับเบาหรือปานกลาง อาจต้องใช้ความถี่ในการออกกำลังกายเพิ่มมากขึ้นหรือทุกวัน

๒. ความแรงของการออกกำลังกาย (intensity of exercise) เป็นการกำหนดขนาดของการออกกำลังกายซึ่งต่างกันตามสภาพร่างกายและความสามารถเดิมของแต่ละคน เนื่องจากอัตราการเต้นของหัวใจเป็นตัวบ่งชี้การทำงานของระบบหัวใจและหลอดเลือดระหว่างการออกกำลังกาย จึงใช้อัตราการเต้นหัวใจสูงสุด (maximum heart rate : MHR) หรืออัตราการเต้นหัวใจสำรอง (maximum heart rate reserve: HRR) เป็นค่าบ่งบอกความแรงของการออกกำลังกาย แต่เนื่องจากสามารถแปรตามอายุที่นับเป็นปี มีหลักการคำนวณดังนี้

$$\text{อัตราการเต้นหัวใจสูงสุด} = ๒๒๐ - \text{อายุ (ปี)}$$

$$\text{อัตราการเต้นหัวใจสำรอง} = ๒๒๐ - \text{อายุ (ปี)} - \text{อัตราการเต้นหัวใจขณะพัก}$$

และอัตราการเต้นหัวใจสูงสุดสามารถเบี่ยงเบนจากค่าที่คำนวณได้ บวกหรือลบ ๑๐ ตัวอย่างเช่น บุคคลอายุ ๕๐ ปี มีอัตราการเต้นหัวใจสูงสุดเท่ากับ $๒๒๐ - ๕๐ = ๑๗๐$ ครั้ง / นาที (หรืออยู่ในช่วง ๑๖๐ - ๑๘๐ ครั้ง / นาที) หากต้องการออกกำลังกายให้ได้ความแรงระดับปานกลางที่ ๖๕ % ของอัตราการเต้นของหัวใจสูงสุด (MHR) จึงเท่ากับ $๑๗๐ \times ๐.๖๕ = ๑๑๐$ ครั้ง/นาที

นอกจากนั้นสามารถประเมินความแรงของการออกกำลังกาย โดยกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดความแรงที่เหมาะสม คือ ผู้ออกกำลังกายต้องเริ่มรู้สึกเหนื่อยถึงค่อนข้างเหนื่อยแต่สามารถพูดคุยกับคนข้างเคียงได้ เป็นความแรงระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการเต้นของหัวใจสูงสุดเท่ากับ ๕๕ - ๖๙ %

๓. ความนานของการออกกำลังกาย (time or duration of exercise) คือช่วงเวลาของการออกกำลังกายคิดเป็นจากเวลาเป็นนาที เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อร่างกายควรใช้เวลาประมาณ ๒๐ - ๖๐ นาที ต่อครั้ง และก่อนออกกำลังกายจึงควรแบ่งระยะเวลาการปฏิบัติเพื่อความปลอดภัย จำนวน ๓ ขั้นตอน ได้แก่

๓.๑ ระยะเวลาอบอุ่นร่างกาย (warm up phase) เป็นวิธีกายบริหาร ร่วมกับยืดเหยียดและเสริมสร้างความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ และความอ่อนตัวของข้อต่อและหมอนรองกระดูกที่เพิ่มขึ้นในกล้ามเนื้อจากการอบอุ่นร่างกาย จะช่วยให้เม็ดเลือดแดงปล่อยออกซิเจนให้แก่เนื้อเยื่อมากขึ้น ทั้งยังช่วยเพิ่มอัตราการแพร่ของก๊าซออกซิเจนและคาร์บอนไดออกไซด์ ลดความหนืดของเลือด กล้ามเนื้อเรียบของหลอดเลือดคลายตัวทำให้เลือดไหลไปสู่กล้ามเนื้อมากขึ้น จึงเป็นการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ และลดความเสี่ยงจากการบาดเจ็บเนื่องจากการออกกำลังกาย

๓.๒ ระยะเวลาออกกำลังกาย (exercise phase) เป็นระยะเวลาการออกกำลังกาย หลังจากการอบอุ่นร่างกายแล้ว ระยะเวลาขึ้นอยู่กับความเหมาะสมตามประเภทของการออกกำลังกายและสภาพร่างกายของแต่ละบุคคล ส่วนใหญ่ระยะเวลาที่ใช้ในการออกกำลังกายเพื่อเพิ่มความแข็งแรงของกล้ามเนื้อและเกิดผลดีต่อสุขภาพ คือ ๒๐ - ๖๐ นาที หรือออกกำลังกายโดยใช้เวลาต่อเนื่อง ๒๐ - ๓๐ นาที

๓.๓ ระยะเวลาผ่อนคลาย (cool down phase) เป็นระยะหลังจากออกกำลังกายอย่างเต็มที่ เมื่อหยุดออกกำลังกายจะค่อยๆผ่อนคลายร่างกาย เพื่อเป็นการยืดกล้ามเนื้อ และความอ่อนตัวของกล้ามเนื้อ ปรับร่างกายให้เข้าสู่ภาวะปกติ ทั้งนี้เนื่องจากในระยะที่ออกกำลังกายอย่าง

เต็มที่มีเลือดมาเลี้ยงกล้ามเนื้อเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นหากหยุดออกกำลังกายทันทีโดยไม่ผ่อนคลายเป็นร่างกาย หัวใจจะสูบฉีดเลือดออกน้อยลงอย่างรวดเร็ว สมองอาจได้รับเลือดไปเลี้ยงไม่เพียงพอจึงทำให้เกิดอาการหน้ามืด นอกจากนี้การผ่อนคลายเป็นร่างกายเป็นการช่วยเคลื่อนย้ายสารตกค้างอันเนื่องมาจาก ขบวนการเผาผลาญระหว่างการทำงานของกล้ามเนื้อ เช่น กรดแลคติก และโพแทสเซียม จึงช่วยลด อาการปวดกล้ามเนื้อหลังจากการออกกำลังกายได้

๔. ประเภทของการออกกำลังกาย (type of exercise) การออกกำลังกาย สามารถปฏิบัติได้หลายวิธีและหลายประเภท ซึ่งให้ประโยชน์ต่อร่างกายที่แตกต่างกัน กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขแบ่งประเภทการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรง เป็น ๔ ประเภท ใหญ่ ๆ ดังนี้

๔.๑. การออกกำลังกายเพื่อความทนทานของระบบหายใจและระบบ ไหลเวียนโลหิต คือความสามารถในการทำงานร่วมกันของระบบหายใจ และระบบไหลเวียนโลหิตเพื่อนำออกซิเจนไปเลี้ยงกล้ามเนื้ออย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงร่างกายสามารถใช้ กล้ามเนื้อมัดใหญ่ได้อย่างต่อเนื่อง

การออกกำลังกายแบบใช้ออกซิเจน หรือการออกกำลังกายแบบแอโรบิก (aerobic exercise) หมายถึง การออกกำลังกายที่มีการเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อมัดใหญ่ๆ เป็นจังหวะซ้ำๆ อย่างต่อเนื่อง ความแรงของการเคลื่อนไหวอยู่ในระดับเบาถึงปานกลาง กล้ามเนื้อใช้ออกซิเจนอย่างต่อเนื่อง เป้าหมายสำคัญของการออกกำลังกายประเภทนี้ คือ สมรรถภาพและสุขภาพดี รูปร่างได้ สัดส่วน มีความแข็งแรงและความทนทานของระบบต่างๆ ในร่างกาย ตัวอย่างได้แก่ เดินเร็ว วิ่ง เต้นรำ ปั่นจักรยาน ฟุตบอล เต้นแอโรบิก บาสเก็ตบอล รำมวยจีน วายุน้ำ ฯลฯ

การออกกำลังกายแบบไม่ใช้ออกซิเจน หรือการออกกำลังกายแบบแอนแอโรบิก (anaerobic exercise) หมายถึง การออกกำลังกายที่ใช้พลังงานจากการสลายกลัยโคเจน ซึ่งเป็นต้นตอของแหล่งพลังงานที่กล้ามเนื้อสะสมไว้ ตัวอย่างได้แก่ การวิ่งระยะสั้น ๑๐๐ เมตร หรือ ๒๐๐ เมตร ตีเทนนิสหรือแบดมินตัน เพราะการออกกำลังกายที่ไม่ต่อเนื่อง คือ วิ่ง ๆ หยุด ๆ การออกกำลังกาย ชนิดนี้ไม่มีผลดีมากนักต่อหัวใจและปอด

๔.๒. การออกกำลังกายเพื่อเพิ่มความแข็งแรงและความทนทานของ กล้ามเนื้อ ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ เป็นความสามารถของกล้ามเนื้อหรือกลุ่มกล้ามเนื้อที่ออกแรงต้านอย่างสูงสุดด้วยการหดตัวหรือเกร็งกล้ามเนื้อต่อความต้านทาน ซึ่งวัดโดยการออกแรงเต็มที่หนึ่ง ครั้ง ในขณะที่ความทนทานของกล้ามเนื้อเป็นความสามารถของกล้ามเนื้อมัดใดมัดหนึ่ง หรือกลุ่ม กล้ามเนื้อในการหดตัวซ้ำๆ ในท่าซ้ำๆ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง กรมอนามัย(๒๕๔๓, อ้างถึงใน วิจารณ์ ทราทอง, อุมพร ปุญญโสพรรณ, ชนิษฐา นาคะ กรมอนามัย, ๒๕๔๗) หากความแข็งแรงความ ทนทานของกล้ามเนื้อไม่เพียงพอก็ไม่สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามต้องการ (กรมอนามัย, ๒๕๔๓ ก) สามารถแบ่งประเภทการออกกำลังกายได้ ๒ แบบ คือ แบบไม่เคลื่อนที่ และแบบเคลื่อนที่

๔.๒.๑. การฝึกแบบไม่เคลื่อนที่ (isometric training) เกี่ยวข้องกับการ หดเกร็งของกล้ามเนื้อโดยไม่มีการเคลื่อนที่ของส่วนร่างกายที่ออกกำลังกาย หรือเป็นแรงกด แรงดัน ดึง ที่กระทำกับสิ่งของที่อยู่กับที่ กล้ามเนื้อจะไม่มีเปลี่ยนแปลงความยาวและเพิ่มขนาด เช่น

การใช้มือทั้งสองข้างดันกันหรือใช้อุปกรณ์เชือก การฝึกความแข็งแรงแบบไม่เคลื่อนที่นั้นต้องออกแรงเกร็งให้มากที่สุด

๔.๒.๒. การฝึกแบบเคลื่อนที่ (dynamic) เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงความยาวของกล้ามเนื้อ มีการหดตัว ยืดตัวของกล้ามเนื้อโดยการยกน้ำหนักหรือการหย่อนตัวแบบขึ้นลง แบ่งออกเป็น ๒ แบบ คือ

๔.๒.๒.๑. ไอโซโทนิคเทรนนิ่ง (isotonic training) เกี่ยวข้องกับการใช้น้ำหนักรูปแบบบาร์เบล ดัมเบล รวมทั้งน้ำหนักหรือส่วนของร่างกาย เช่น การฝึกยกน้ำหนัก การบริหารกล้ามเนื้อโดยใช้น้ำหนักหรือส่วนของร่างกาย แรงที่กระทำต่อกล้ามเนื้อจะเปลี่ยนไปตามความเร็ว มุมข้อต่อ และความยาวของกล้ามเนื้อ

๔.๒.๒.๒ ไอโซคิเนติกเทรนนิ่ง (isokinetic training) เป็นการออกกำลังกายของหนัก หรือต้านวัตถุโดยใช้เครื่องมือ เป็นการนำหลักการและข้อดีทั้งจากการฝึกแบบไม่เคลื่อนที่ และไอโซโทนิค (isotonic) เข้ามาผสมผสานกับการเคลื่อนไหวอย่างต่อเนื่องด้วยความเร็วคงที่ และปรับน้ำหนักหรือแรงต้านให้เหมาะสมกับกล้ามเนื้อตลอดช่วงการเคลื่อนที่

๔.๓. การออกกำลังกายเพื่อความอ่อนตัว เป็นความสามารถในการเคลื่อนไหวของข้อต่ออย่างอิสระตลอดช่วงของการเคลื่อนไหวโดยปราศจากความตึงจนเกินไปของกล้ามเนื้อและเนื้อเยื่ออื่น ๆ รอบข้อต่อ เป็นการยืดเหยียดกล้ามเนื้อเพื่อสร้างความอ่อนตัว ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความอ่อนตัว คือ กล้ามเนื้อ เส้นเอ็น (tendons) เอ็น (ligaments) และกระดูก (กรมอนามัย, ๒๕๔๓ก: Bishop, ๑๙๙๒a) การออกกำลังกายประเภทดังกล่าวมักปฏิบัติในระยะอบอุ่นร่างกายและระยะผ่อนคลายร่างกาย มี ๓ วิธี ซึ่งสามารถทำได้ทั้งในแบบปฏิบัติเอง (active) และผู้อื่นกระทำให้ (passive) คือ

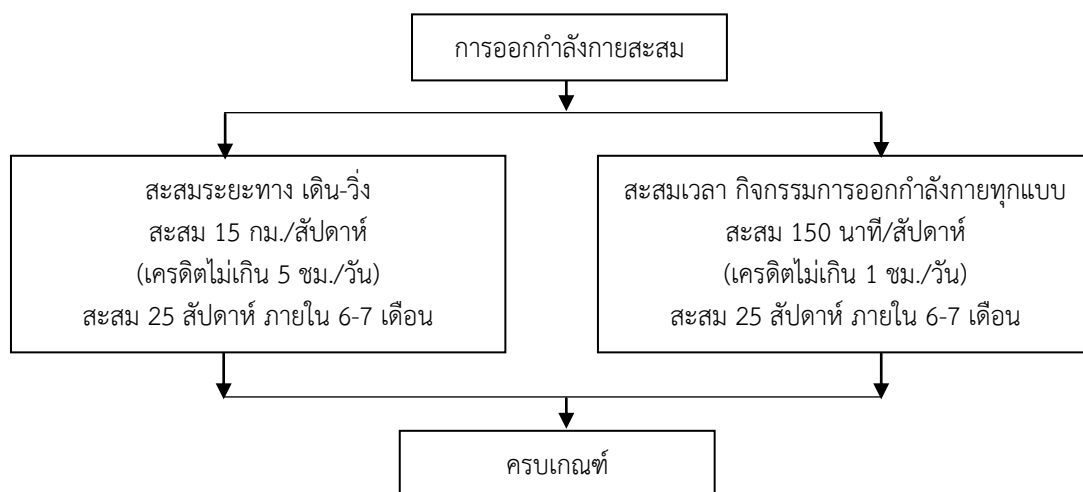
๔.๓.๑. การยืดเหยียดกล้ามเนื้อแบบค้างไว้ (Sstatic stretch) ปฏิบัติได้โดยยืดหรือเหยียดกล้ามเนื้อหรือสัดส่วนของร่างกายอย่างช้าๆ และยืดให้มากที่สุด เมื่อใกล้จุดสิ้นสุดของการเคลื่อนไหวหรือจุดที่รู้สึกว่าจะตึงพอสมควร หยุดค้างไว้ทำนั้นประมาณ ๑๐ - ๓๐ วินาที และผ่อนคลาย

๔.๓.๒. การยืดเหยียดกล้ามเนื้อแบบกระตุก (ballistic stretch) เป็นการเคลื่อนไหวกระตุกขึ้นลงด้วยความเร็ว เช่น การก้มลงแตะเท้าแล้วเคลื่อนไหวกระตุก หรือกระแทกขึ้นลงเป็นจังหวะ มีโอกาสเกิดการบาดเจ็บของกล้ามเนื้อได้มาก

๔.๓.๓. การยืดเหยียดกล้ามเนื้อแบบกระตุ้นระบบประสาทกล้ามเนื้อ (proprioceptive neuromuscular facilitation : PNF) เป็นการยืดเหยียดที่ประกอบด้วย การหดตัวคลายตัวและยืดเหยียด ใช้สำหรับการฝึกเพื่อสุขภาพและฟื้นฟูสมรรถภาพ

๔.๔. การออกกำลังกายเพื่อสัดส่วนของร่างกาย เป็นการออกกำลังกายเพื่อควบคุมสัดส่วน หรือร้อยละของไขมันไม่ให้มีมากหรือน้อยจนเกินไป โดยการเคลื่อนไหวออกกำลังกายแบบประเภทฝึกความทนทานของระบบหายใจ และไหลเวียนโลหิต หรือการออกกำลังกายแบบแอโรบิก เพื่อให้มีการเผาผลาญพลังงานเพิ่มมากขึ้น ควรเป็นการออกกำลังกายแบบต่อเนื่อง และเพิ่มเติมด้วยการออกกำลังกายประเภทฝึกความแข็งแรงของกล้ามเนื้อด้วย ร่วมกับการควบคุมอาหาร

สำหรับประเทศไทย กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดโปรแกรมการออกกำลังกายแบบสะสม โดยแบ่งโปรแกรมการออกกำลังกาย เป็น ๒ รูปแบบ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ คือ



ภาพประกอบที่ ๓ แสดงการออกกำลังกายแบบสะสม

ที่มา “ออกกำลังกายแบบสะสม” โดยกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๖,
ค้นเมื่อ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔, จาก <http://anamai.moph.go.th>

๑. สะสมระยะทาง เป็นโปรแกรมการออกกำลังกายสะสม สำหรับกิจกรรมเดิน-วิ่ง ต้องสะสมระยะทางให้ได้ ๑๕ กิโลเมตรต่อสัปดาห์ ถ้าเดิน-วิ่ง สัปดาห์ละ ๕ วัน จะเดินหรือวิ่งเฉลี่ยวันละ ๓ กิโลเมตร และไม่จำเป็นต้องเดินหรือวิ่งครั้งเดียวให้ได้ ๓ กิโลเมตร อาจแบ่งเป็น ๒ ช่วง ๆ ละ ๑.๕ กิโลเมตร หรืออาจจะเดิน - วิ่งมากกว่าวันละ ๓ กิโลเมตรก็ได้ แต่ต้องไม่ให้เครดิตเกิน ๕ กิโลเมตรต่อวัน หมายความว่า ถ้าเดิน - วิ่ง วันละ ๑๐ กิโลเมตรจะได้รับการบันทึกสะสมเพียง ๕ กิโลเมตรเท่านั้น เพื่อเป็นเงื่อนไขให้ออกกำลังกายสัปดาห์ละ ๓ วัน ทั้งนี้ต้องเดิน - วิ่ง สะสมให้ได้ ๒๕ สัปดาห์ ภายในระยะเวลา ๖ - ๗ เดือนจึงครบเกณฑ์

๒. สะสมเวลา เป็นโปรแกรมออกกำลังกายสะสม สำหรับการออกกำลังกายทุกวิธี ทั้งที่อยู่กับที่หรือเคลื่อนที่ (รวมทั้งการเดินหรือวิ่งด้วย) และสามารถทำกิจกรรมการออกกำลังกายหลายๆ วิธีรวมกันได้ โดยต้องสะสมเวลาให้ได้ ๑๕๐ นาทีต่อสัปดาห์ ถ้าออกกำลังกายสัปดาห์ละ ๕ วัน จะต้องออกกำลังกายเฉลี่ยวันละ ๓๐ นาที และไม่จำเป็นต้องออกกำลังกายครั้งเดียวให้ได้ ๓๐ นาที อาจแบ่งเป็น ๒ ครั้ง ๆ ละ ๑๕ นาที หรืออาจจะออกกำลังกายมากกว่าวันละ ๓๐ นาทีก็ได้ แต่จะให้เครดิตไม่เกิน ๑ ชั่วโมงต่อวัน หมายความว่า ถ้าออกกำลังกายวันละ ๒ ชั่วโมง จะได้รับการบันทึกสะสมเพียง ๑ ชั่วโมงเท่านั้นเพื่อเป็นเงื่อนไขให้ออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๓ วัน และต้องออกกำลังกายสะสมให้ได้ ๒๕ สัปดาห์ภายในระยะเวลา ๖ - ๗ เดือนจึงครบเกณฑ์ (กรมอนามัย, ๒๕๔๖)

สำหรับหลักทฤษฎีที่นำมาใช้ในศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดการประเมินพฤติกรรมการออกกำลังกายในงานวิจัยนี้ จะใช้หลักเกณฑ์จากคู่มือส่งเสริมการออกกำลังกายของกรมอนามัย (๒๕๔๓ก)

๕. องค์กรแห่งความสุข

การบริหารองค์กรสมัยใหม่มีแนวโน้มเป็นการบริหารองค์กรแบบองค์รวม (Holistic Management) มากยิ่งขึ้น และเน้นการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) การมีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ เน้นการเพิ่มผลผลิต (High Performance Organization) ขณะเดียวกันก็เน้นการปรับตัว (Adaptive Organization) เป็นองค์กรที่พนักงาน ชุมชน และภาคส่วนมีความสุข (Living Organization) เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดจากวิกฤตต่างๆ และทำให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน โดยได้ทั้งผลผลิตและพนักงานมีความสุขรวมเรียกว่า “องค์กรสุขภาพ” (Healthy Organization)

นอกจาก “องค์กรสุขภาพดี” แล้วยังมีการบริหารจัดการที่มีรูปแบบคล้ายกัน หรือมีลักษณะอย่างเดียวกัน ซึ่งถูกเรียกชื่อแตกต่างกันออกไป เช่น จิตวิญญาณแห่งองค์กร (Spirituality Organization) องค์กรแห่งความเบิกบานใจ (Joyful Organization) องค์กรที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Organization) บริษัทสุขภาพดี (Healthy Companies) สถานที่ทำงานที่ดี (Healthy Workplace) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นต้น

องค์กรอนามัยโลกให้คำนิยามองค์กรสุขภาพดี (Healthy Workplace) ว่าเป็นสถานที่ทำงานซึ่งบุคลากรและผู้บริหารร่วมมือกันเพื่อพัฒนากระบวนการของการปกป้อง และสนับสนุนสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ของ พนักงานทุกคน และเพื่อให้เกิดความยั่งยืนใน ๔ มิติ คือสภาพแวดล้อมทาง กายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคมจิตวิทยา ทรัพยากรบุคลากรที่มีสุขภาพดี และการมีส่วนร่วมของชุมชนกับองค์กร Burton, J. (๒๐๑๐). อ้างอิงในสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. ศูนย์องค์กรสุขภาพ, ๒๕๕๖) โดยให้เหตุผลว่าควรพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

๑. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของบุคลากร เนื่องจากหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้บุคลากรเครียด จึงควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี นอกจากนี้แนวโน้ม ของการบริหารงานยังพยายามลดความเหลื่อมล้ำต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และการบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส ในมุมมองของบุคลากรนั้นต้องเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่าบุคลากรไม่เพียงต้องการความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ที่ดีของตนเอง ชุมชนและสังคมที่ยั่งยืน

๒. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากในระยะยาวความสำเร็จและความสามารถในการแข่งขันขององค์กรขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ ทั้งด้านร่างกายจิตใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และความปลอดภัยจากการทำงาน การเป็นองค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออก การขาดงาน การป่วย ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้บุคลากรมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรักความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร และทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น

๓. กฎหมายกำหนดให้ต้องดำเนินการ โดยประเทศส่วนใหญ่มีกฎหมายเพื่อปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงาน อย่างน้อยที่สุดคือป้องกันจากอันตรายจากการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงค่าปรับและการเรียกร้อย จึงควรดำเนินการเชิงรุก ด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีซึ่งเป็นกรอบของกฎหมาย

๔. องค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลกเนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ILO) ต่างเห็นว่าแรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้นจึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดี

กรอบความคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุข ของประเทศไทยซึ่งสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กรสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาวะให้ความหมายองค์กรแห่งความสุขใน ๒ มุมมอง คือ

๑. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นกระบวนการ ซึ่งองค์กรแห่งความสุขหมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

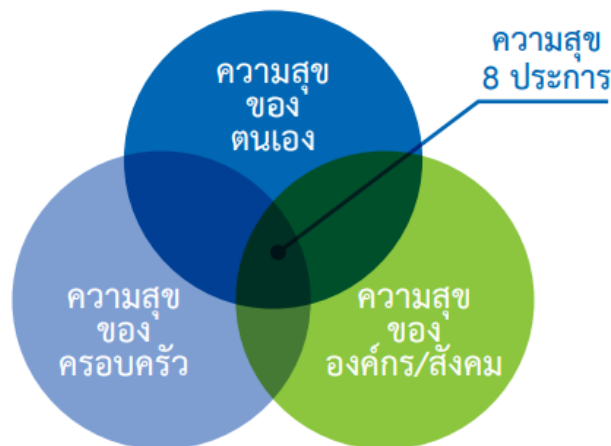
๒. การอธิบายองค์กรแห่งความสุข ที่เน้นลักษณะขององค์กรแห่งความสุขซึ่งองค์กรแห่งความสุข หมายถึงองค์กรที่คนทำ งานที่มีความสุข ที่ทำ งานน่ายุ่ชุมชนสมานฉันท์

คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง บุคลากรตระหนักว่า ตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม

ที่ทำงานน่ายุ่ (Happy Home) บุคลากรต้องรู้สึกว่า ที่ทำงานคือบ้าน หลังที่ ๒ ที่มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร โดยที่ทำงานน่ายุ่นี้ ประกอบด้วยความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy)

ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

แนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุข ต้องดำเนินการทั้ง ๒ องค์กรประกอบ คือ ๑) การพัฒนาบุคลากรให้เป็น “คนทำงานมีความสุข (Happy People) โดยการใช้นวัตกรรมความสุข ๘ ประการ ๒) การพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ทำงานน่ายุ่ (Happy Home)



ภาพประกอบที่ ๔ แสดงภาพความสุข ๘ ประการ
 ที่มา “มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ” โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
 ศูนย์องค์กรสุขภาวะ, ๒๕๕๖, ค้นเมื่อ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔,
 จาก <http://www.happy๘workplace.com>

ความสุข ๘ ประการ

แนวความคิดความสุข ๘ ประการ หรือ Happy ๘ ของสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สันเคราะห์ขึ้นมา บนพื้นฐานของความต้องการให้เกิดความสุขที่สมดุลและยั่งยืน โดยเป็นความสุขที่สมดุลของโลก ๓ ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ ๑)ความสุขของตนเอง ๒) ความสุขของครอบครัว และ ๓) ความสุขขององค์กร/ สังคม

ความสุข ๘ ประการ จึงหมายถึงการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขใน โลก ๓ ใบที่ทับซ้อนกัน ประกอบด้วย เป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (HappyBody) เป็นผู้ที่มึน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (HappyRelax) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (HappyBrain) เป็นผู้ที่มีคุณธรรม และความกตัญญู (Happy Soul) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้(Happy Society) ดังนี้

๑. เป็นผู้ที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น (HappyBody) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิตรู้จักกิน รู้จักนอน

๒. เป็นผู้ที่มึน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทในครอบครัว และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่างๆ

๓. เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน และ/หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

๔. เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเอง เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๕. เป็นผู้มีความดีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะ หิริโอตตัปปะ (ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตน) ซึ่งเป็นคุณธรรม เบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคมมนุษย์และเป็น คุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดีมีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

๖. เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือเป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับ และรายจ่ายของตนเองและครอบครัว

๗. เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

๘. เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร/ สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี ๒ ระดับคือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน

ประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข

๑. ประโยชน์ต่อบุคลากร

๑.๑ บุคลากรได้รับการดูแล อย่างน้อยตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

๑.๒ มีความเครียดน้อยลง

๑.๓ ลดอัตราการลาออก

๑.๔ ลดการขาดงาน

๑.๕ ลดการป่วย

๑.๖ ลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ

๑.๗ บุคลากรตระหนักและมีความรู้ด้านสุขภาพ

๑.๘ บุคลากรมีสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจดีขึ้น

๑.๙ บุคลากรมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ส่งเสริมให้มีสุขภาพดี

๑.๑๐ บุคลากรมีคุณธรรม

๑.๑๑ บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน

๑.๑๒ บุคลากรมีความพึงพอใจต่องานและองค์กร

๑.๑๓ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

๒. ประโยชน์ต่อองค์กร

- ๒.๑ ลดต้นทุนทั้งด้านค่ารักษาพยาบาล
- ๒.๒ ลดความเสื่อมล้ำในองค์กร
- ๒.๓ บุคลากรมีส่วนร่วมกับองค์กร
- ๒.๔ มีบรรยากาศการทำงานที่ดี
- ๒.๕ สามารถบริหารอัตรากำลังและบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ง่ายขึ้น
- ๒.๖ สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรได้ง่ายขึ้น
- ๒.๗ ลดอัตราการขาดงาน
- ๒.๘ ลดอัตราลาออก
- ๒.๙ บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร
- ๒.๑๐ บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
- ๒.๑๑ องค์กรมีผลการดำเนินงานที่ดี
- ๒.๑๒ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

๖. นโยบายของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางเป็นหน่วยงานด้านการศึกษาที่จัดตั้งขึ้นในภูมิภาคตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ ๑๙/๒๕๖๐ สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐ เพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในส่วนภูมิภาคระดับจังหวัด เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมจากหลายภาคส่วนเพื่อให้สอดคล้องและบรรลุนโยบายรัฐบาลด้านการศึกษา

กรอบยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐมีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดี เพื่อเป็นกลไกในการบริหารราชการแบบ ๔.๐ และดำเนินการพัฒนาศักยภาพข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้สามารถปรับตัวเป็นข้าราชการ ๔.๐ สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ของรัฐบาลชุดปัจจุบันที่ต้องการให้ข้าราชการเป็นผู้ขับเคลื่อนการทำงาน พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อบริการประชาชนให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งในมิติของชีวิตการทำงานและสุขภาพ จึงกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลที่ให้ความสำคัญต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ มุ่งผลการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อเป็นกลไกในการบริหารราชการแบบ ๔.๐ และดำเนินการพัฒนาศักยภาพข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้สามารถปรับตัวเป็นข้าราชการ ๔.๐

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕

ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง มีความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางให้เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีคุณธรรม ปลอดทุจริต เป็นราชการที่สร้างและส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและเป็นที่ยึดถือของประชาชน โดยการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งที่มีจิตสาธารณะ ดังนั้นจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ดังนี้

๑. การสรรหาทรัพยากรบุคคล : มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล

วางแผนกำลังคน แสวงหากคนตามคุณลักษณะที่กำหนด เลือกสรรคนดีคนเก่งที่เหมาะสมกับลักษณะงานเพื่อปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑. กำหนดคุณลักษณะให้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

๑.๒. ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ขั้นตอนและวิธีการที่กำหนด

๑.๓. ดำเนินการสรรหาบุคลากรในรูปของคณะบุคคล คำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ที่ประชาชนและราชการจะได้รับ

๑.๔. จัดทำมาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล : เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

พัฒนา ส่งเสริมความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ ทักษะ ตลอดจนทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากรสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓-๒๕๖๕

๒.๒ ส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรระดับรายบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน โดยการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID PLAN)

๒.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้แบบ ๗๐:๒๐:๑๐ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning)

๒.๔ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัล รองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล พัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรม

๒.๕ ส่งเสริมค่านิยมการทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ

๒.๖ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม

๓. การรักษาทรัพยากรบุคคล : มีความสุข ผูกพันและก้าวหน้า

การสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความสุข เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความสุข และผูกพัน ยกย่องชมเชย สร้างขวัญกำลังใจ ดำรงความเป็นธรรม ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ แนวทางปฏิบัติ

๓.๑. ส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการ ความสุขของชีวิตการปฏิบัติงานและความเป็นส่วนตัว

๓.๒. ส่งเสริมกิจกรรมกีฬา กิจกรรมสันทนาการ เสริมสร้างความผูกพัน ความ สามัคคี

๓.๓. ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓.๔. ส่งเสริมระเบียบวินัย การประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ มาตรฐาน วิชาชีพ

๓.๕. ส่งเสริม สนับสนุนคนเก่ง คนดี มีความสามารถ ในการพัฒนาศักยภาพและ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๓.๖. ให้ความสำคัญและให้โอกาสบุคลากรทุกประเภททุกระดับ ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาคและเท่าเทียม

๓.๗. กำหนดเกณฑ์การให้ผลตอบแทนการปฏิบัติงานครอบคลุมทุกพันธกิจอย่าง เป็นธรรม ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน

๓.๘. ประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกำหนด

๔. การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล : ทำงานเต็มที่เต็มศักยภาพ

มอบหมายงานและควบคุมให้ทำงานได้ผลดี ประพฤติดี

แนวทางปฏิบัติ

๔.๑. มีระบบที่เลี้ยงสนับสนุนการทำงาน

๔.๒. สร้างบรรยากาศการแข่งขันที่เป็นมิตร

๔.๓. กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

๔.๔. ทบทวน ปรับปรุง ภาวะเทียบ แนวปฏิบัติและเงื่อนไขการบริหารงานให้เอื้อ ต่อการผลิตผลงาน รวมทั้งสร้างหรือประยุกต์ใช้นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อพัฒนางาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

วิสัยทัศน์ บุคลากร ศธจ.ลำปาง “เก่ง ดี มีสุข ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

๑. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์องค์กรและการทำงานในศตวรรษที่ ๒๑
๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

เป้าประสงค์การพัฒนาบุคลากร

๑. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีสมรรถนะพร้อมปฏิบัติงานตามภารกิจและได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและเป็นมืออาชีพ
๒. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบที่หลากหลาย
๓. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีการประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมองค์กร มีความรู้ความเข้าใจในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
๔. บุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางปลอดจากการทุจริต คอร์รัปชันและประพฤติมิชอบ

กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้พร้อมปฏิบัติงาน

- ๑.๑. กำหนดโมเดลสมรรถนะของบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและสร้างความก้าวหน้า ในสายอาชีพได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม
- ๑.๒. พัฒนาสมรรถนะของนักบริหารให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยการบริหารจัดการสมัยใหม่
- ๑.๓. ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงทักษะ (Literacy) สำหรับผู้ปฏิบัติงานในศตวรรษที่ ๒๑
- ๑.๔. พัฒนาและส่งเสริมองค์ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลด้านระบบการบริหารจัดการสมัยใหม่

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะและทักษะด้านดิจิทัล

- ๒.๑. ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่หลากหลาย
- ๒.๒. นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตภาพของการดำเนินงาน (Productivity)

๒.๓. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการนำทักษะด้านดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงาน

๒.๔. พัฒนาแหล่งเรียนรู้ เนื้อหาความรู้ สื่อการเรียนรู้ วิธีการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาคุณภาพชีวิต

๓.๑. ส่งเสริมการใช้กิจกรรมกีฬาในการผ่อนคลายและสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน

๓.๒. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการความสมดุลของชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขภาพการเงิน รวมทั้งส่งเสริมระเบียบวินัยของบุคลากร

๓.๓. ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ของบุคลากรให้สามารถประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการความสมดุลชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วยตนเอง

กลยุทธ์ที่ ๔ ตระหนักและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ

๔.๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับมาตรการป้องกันความเสี่ยง การควบคุมภายในเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๔.๒. พัฒนาช่องทางการเข้าถึงแหล่งข้อมูลการใช้สิทธิร้องเรียน การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ รวมถึงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ

๔.๓. สร้างเครือข่ายเพื่อเสริมพลังในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งเชิงความรู้และการใช้ทรัพยากร

๔.๔. ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบโดยน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต

บทที่ ๓

วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการดำเนินชีวิตและแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางที่มีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

๑. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา
๒. การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล
๔. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

๑. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ประกอบด้วย ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว รวมจำนวน ๔๐ คน

๒. การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการศึกษาเรื่องรูปแบบการดำเนินชีวิตและแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางที่มีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกายตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องด้านปัจจัยด้านพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ปัจจัยทางด้านทัศนคติ ปัจจัยทางด้านความเสี่ยง แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการออกกำลังกาย แนวคิดองค์กรแห่งความสุข และนโยบายของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางด้านการพัฒนาบุคลากร

๒. ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งงานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ โดยนำมาจากกรอบแนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

๓. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นมา เสนอต่อศึกษาธิการจังหวัดลำปางเพื่อทำการตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง

๔. การวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากเครื่องมือในการทำศึกษาเป็นแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่าน เพื่อตรวจสอบ

ความเที่ยงตรง (Validity) ในด้านเนื้อหา ภาษา ข้อความ ความหมาย และโครงสร้าง รวมทั้ง การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับสิ่งที่ต้องการศึกษา (Item Objective Congruence : IOC) ผลการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับสิ่งที่ต้องการศึกษาได้ ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องรวมทั้งฉบับเป็น ๐.๙๓ โดยการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง ๓ ท่าน ประกอบด้วย

๔.๑ นางสาวณัชชา ถาวร ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๔.๒ นางสาวปรียาดา ตี๋ตึง ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ

๔.๓ นายวสันต์ แสงจิตต์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการ

๕. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาต่อไป

๓. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งปฐมภูมิ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการจัดเก็บข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามตามประชากรที่ใช้ในการศึกษา

๒. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

๒.๑ แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จำนวน ๔๐ ชุด

๒.๓ เก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับกลับคืนมาจำนวน ๔๐ ชุด คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้ศึกษาเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ ๒๑ - ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔

๓. ตรวจสอบความสมบูรณ์ ครบถ้วนของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา

๔. นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ต่อไป

๔. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการศึกษา

ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมีลำดับและขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๑. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ

๒. นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์นั้นมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ ๒ การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของรูปแบบการดำเนินชีวิต แรงจูงใจ และการตัดสินใจออกกำลังกาย โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กำหนดการให้คะแนนการตอบแบบสอบถามในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert, ๑๙๗๐, p.๗๖) ซึ่งกำหนดระดับความสำคัญไว้ ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับมากที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ ๕ คะแนน
ระดับมาก	มีคะแนนเท่ากับ ๔ คะแนน
ระดับปานกลาง	มีคะแนนเท่ากับ ๓ คะแนน
ระดับน้อย	มีคะแนนเท่ากับ ๒ คะแนน
ระดับน้อยที่สุด	มีคะแนนเท่ากับ ๑ คะแนน

จากนั้นนำคะแนนที่ได้รับมาวิเคราะห์ เพื่อหาค่าเฉลี่ยและใช้เกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, ๒๕๕๓, หน้า ๑๔๑)

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๑ - ๕.๐๐ หมายถึง ระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ - ๔.๕๐ หมายถึง ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย ๒.๕๑ - ๓.๕๐ หมายถึง ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย ๑.๕๑ - ๒.๕๐ หมายถึง ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ การวิเคราะห์รูปแบบการดำเนินชีวิต แรงจูงใจ ของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางที่มีต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง รูปแบบการดำเนินชีวิตและแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางที่มีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของรูปแบบการดำเนินชีวิต แรงจูงใจ และการตัดสินใจออกกำลังกายของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง และเพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิต แรงจูงใจที่มีต่อผลการตัดสินใจออกกำลังกายของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ และกลุ่มงาน

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ความสำคัญของรูปแบบการดำเนินชีวิต แรงจูงใจ และการตัดสินใจออกกำลังกายของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ผลกระทบของรูปแบบการดำเนินชีวิต แรงจูงใจ ที่มีต่อการตัดสินใจออกกำลังกายของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

			(N=๔๐)	
รายการ		จำนวน (คน)	ร้อยละ	
เพศ				
	ชาย	๑๑	๒๗.๕๐	
	หญิง	๒๙	๗๒.๕๐	
อายุ				
	ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๓	๗.๕๐	
	๓๐-๔๐ ปี	๑๔	๓๕.๐๐	
	๔๑-๕๐ ปี	๗	๑๗.๕๐	
	๕๐ ปีขึ้นไป	๑๖	๔๐.๐๐	
กลุ่มงานของท่าน				
	ด้านบริหาร บริหารทั่วไป การเงินพัสดุ (ผู้บริหาร อำนวยการ ตรวจสอบภายใน)	๑๓	๓๒.๕๐	
	ด้านบริหารงานบุคคล ศุรุสภา	๙	๒๒.๕๐	
	ด้านวิชาการ (นโยบายและแผน ศึกษานิเทศก์ฯ พัฒนาการศึกษา)	๑๘	๔๕.๐๐	
รวม		๔๐	๑๐๐.๐๐	

จากตารางที่ ๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๐ เพศชาย จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๕๐

อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป มีจำนวนมากที่สุด จำนวน ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ รองลงมา มีอายุ ๓๐ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๐ และน้อยที่สุดมีอายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๐

กลุ่มงานของผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนมากที่สุด คือกลุ่มงานด้านวิชาการ (นโยบายและแผน ศึกษานิเทศก์ฯ พัฒนาการศึกษา) จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๐ รองลงมา กลุ่มงานด้านบริหาร บริหารทั่วไป การเงินพัสดุ จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๕๐ และน้อยที่สุดกลุ่มงานด้านบริหารงานบุคคล ศุรุสภา จำนวน ๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๐ ตามลำดับ

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของรูปแบบการดำเนินชีวิต แรงจูงใจ และ การตัดสินใจออกกำลังกายของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ตารางที่ ๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของรูปแบบการดำเนินการชีวิต ด้านการแสดงออกด้านพฤติกรรม

รูปแบบการดำเนินการชีวิต	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ ความสำคัญ
การแสดงออกด้านพฤติกรรม			
๑. ท่านออกกำลังกายสม่ำเสมอ	๓.๔๐	๑.๓๕๔	ปานกลาง
๒. ท่านให้เวลากับการออกกำลังกายหลังจากเลิกงาน	๓.๒๐	๑.๓๐๔	ปานกลาง
๓. ท่านให้เวลากับการออกกำลังกายในวันหยุด	๓.๔๗	๑.๐๘๕	ปานกลาง
๔. งานอดิเรกของท่านคือการออกกำลังกาย	๓.๑๗	๑.๑๒๙	ปานกลาง
๕. ท่านนิยมออกกำลังกายที่เน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต	๓.๖๒	๑.๐๕๔	มาก
๖. ท่านนิยมออกกำลังกายที่เน้นเสริมสร้างความแข็งแรงให้กล้ามเนื้อ	๓.๒๗	๑.๑๙๘	ปานกลาง
รวม	๓.๓๕	๑.๑๘๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๒ พบว่า รูปแบบการดำเนินการชีวิต ด้านการแสดงออกด้านพฤติกรรมโดยภาพรวม มีระดับความสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า บุคลากรนิยมออกกำลังกายที่เน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๓.๖๒ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๑.๐๕๔ รองลงมาบุคลากรให้เวลากับการออกกำลังกายในวันหยุด มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๑.๐๘ และบุคลากรให้เวลากับการออกกำลังกายหลังจากเลิกงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ ๓.๒๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๑.๓๐๔ ตามลำดับ

ตารางที่ ๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของรูปแบบการดำเนินการชีวิตด้านการแสดงออกด้านความคิด

รูปแบบการดำเนินการชีวิต	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ ความสำคัญ
การแสดงออกด้านความคิด			
๑. ท่านติดตามข่าวสารด้านการออกกำลังกายเป็นประจำ	๓.๔๕	๐.๙๓๒	ปานกลาง
๒. ท่านชอบศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการออกกำลังกาย	๓.๕๕	๐.๙๐๔	มาก
๓. ท่านคิดว่าการออกกำลังกายจะส่งผลถึงสุขภาพกายและจิตที่ดี	๔.๑๗	๐.๘๗๓	มาก
๔. ท่านคิดว่าการออกกำลังกายเป็นประจำจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น	๔.๒๒	๐.๙๑๙	มาก
๕. ท่านคิดว่า ศรจ.ลำปาง ควรเสริมการออกกำลังกายในหน่วยงาน	๔.๑๗	๐.๗๔๗	มาก
๖. ท่านคิดว่าบุคลากร ศรจ.ลำปาง ควรให้ความสำคัญต่อการออกกำลังกาย	๔.๒๐	๐.๗๒๓	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๙๖	๐.๘๔๙	มาก

จากตารางที่ ๓ พบว่า รูปแบบการดำเนินการชีวิต ด้านการแสดงออกด้านความคิดโดยภาพรวมมีระดับความสำคัญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๖ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่าบุคลากรคิดว่าการออกกำลังกายเป็นประจำจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๔.๒๒ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๙๑๙ รองลงมาคิดว่าการออกกำลังกายจะส่งผลถึงสุขภาพกายและจิตที่ดี มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๗๓ และ ศรจ.ลำปาง ควรเสริมการออกกำลังกายในหน่วยงาน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๔๗ และบุคลากรติดตามข่าวสารด้านการออกกำลังกายเป็นประจำ มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ ๓.๔๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๙๓๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญด้านแรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ ความสำคัญ
แรงจูงใจภายใน			
๑. เพื่อการมีสุขภาพแข็งแรง	๔.๓๗	๐.๗๐๔	มาก
๒. เพื่อลดน้ำหนัก	๓.๙๗	๐.๗๖๗	มาก
๓. เพื่อความสนุกสนาน	๓.๘๗	๐.๗๒๒	มาก
๔. เพื่อรักษาโรคภัยไข้เจ็บ	๔.๒๐	๐.๖๘๖	มาก
๕. เพื่อผ่อนคลายความเครียดในชีวิตประจำวัน	๔.๑๗	๐.๗๑๒	มาก
๖. เพื่อสร้างสังคม ต้องการพบปะผู้คน	๓.๖๕	๐.๘๐๒	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๐๓	๐.๗๓๒	มาก

จากตารางที่ ๔ พบว่า ด้านแรงจูงใจภายใน โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่าออกกำลังเพื่อการมีสุขภาพแข็งแรง มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๔.๓๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๐๔ รองลงมาออกกำลังกายเพื่อรักษาโรคภัยไข้เจ็บ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๘๖ และออกกำลังกายเพื่อสร้างสังคม ต้องการพบปะผู้คน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ ๓.๖๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๐๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญด้านแรงจูงใจภายนอก

แรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ ความสำคัญ
แรงจูงใจภายนอก			
๑. เชื่อในคำแนะนำของแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญด้าน โภชนาการ	๓.๙๒	๐.๗๒๙	มาก
๒. ชื่นชอบ นักกีฬา ดารา บล็อกเกอร์ หรือบุคคลบน โลกออนไลน์	๓.๑๗	๐.๘๗๓	ปานกลาง
๓. ทำตามค่านิยมของสังคม	๓.๑๗	๐.๗๘๐	ปานกลาง
๔. ต้องการลดค่าใช้จ่ายด้านอาหารเสริมสุขภาพ	๓.๔๐	๑.๐๐๐	ปานกลาง
๕. ได้รับการชักชวนจากเพื่อน คนรู้จัก	๓.๔๐	๐.๘๑๐	ปานกลาง
๖. ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว	๓.๗๐	๐.๗๙๐	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๓.๔๖	๐.๘๓๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๕ พบว่า ด้านแรงจูงใจภายนอก โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๖ และเมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่าบุคลากรเชื่อในคำแนะนำของแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านโภชนาการ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๓.๙๒ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๒๙ รองลงมาบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๙๐ และชื่นชอบ นักกีฬา ดารา บล็อกเกอร์ หรือบุคคลบนโลกออนไลน์มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ ๓.๑๗ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๘๗๓ ตามลำดับ

ตารางที่ ๖ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของการตัดสินใจออกกำลังกาย

การตัดสินใจออกกำลังกาย	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ ความสำคัญ
๑. ต้องการความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกาย	๔.๐๕	๐.๗๑๔	มาก
๒. ต้องการคำแนะนำในการออกกำลังกายที่ถูกวิธี	๔.๐๗	๐.๖๙๓	มาก
๓. การออกกำลังกายที่เน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต หัวใจ และปอด การเคลื่อนไหวร่างกายที่ต่อเนื่องแบบ เต็มแอร์บิก เช่น เดิน เดินเร็ว วิ่งเหยาะ	๔.๒๒	๐.๖๕๙	มาก
๔. การออกกำลังกายที่เน้นเสริมสร้างความแข็งแรงให้ กล้ามเนื้อ การใช้น้ำหนักเป็นแรงต้าน เช่น ออกกำลังกายด้วยบันได วิดพื้น สควอท เวท/ดัมเบล อุปกรณ์ ยางยืด	๓.๙๗	๐.๗๓๓	มาก
๕. การออกกำลังกายกลางแจ้ง เช่น เปตอง เทเบิล เทนนิส แบดมินตัน	๓.๔๕	๐.๙๐๔	ปานกลาง
๖. อื่นๆ	๓.๗๐	๐.๗๙๐	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	๔.๒๓	๐.๗๔๘	มาก

จากตารางที่ ๖ พบว่า ด้านการตัดสินใจออกกำลังกาย โดยภาพรวมมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๓ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็น พบว่า การออกกำลังกายที่เน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต หัวใจ และปอด การเคลื่อนไหวร่างกายที่ต่อเนื่องแบบเต็มแอร์บิก เช่น เดิน เดินเร็ว วิ่งเหยาะ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๔.๒๒ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๖๕๙ รองลงมาต้องการความรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกาย มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๑๔ และการออกกำลังกายกลางแจ้ง เช่น เปตอง เทเบิลเทนนิส แบดมินตัน มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ ๓.๔๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๙๐๔ ตามลำดับ

ตารางที่ ๗ แสดงภาพรวมค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของรูปแบบการดำเนินชีวิต แรงจูงใจ และการตัดสินใจออกกำลังกายของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

รายการ	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (σ)	ระดับ ความสำคัญ
ด้านรูปแบบการดำเนินชีวิต			
การแสดงออกด้านพฤติกรรม	๓.๓๕	๑.๑๘๗	ปานกลาง
การแสดงออกด้านความคิด	๓.๙๖	๐.๘๔๙	มาก
ด้านแรงจูงใจ			
แรงจูงใจภายใน	๔.๐๓	๐.๗๓๒	มาก
แรงจูงใจภายนอก	๓.๕๖	๐.๘๓๐	ปานกลาง
ด้านการตัดสินใจออกกำลังกาย	๔.๒๓	๐.๗๔๘	มาก

จากตารางที่ ๗ พบว่า ภาพรวมของระดับความสำคัญของรูปแบบการดำเนินชีวิต แรงจูงใจ และการตัดสินใจออกกำลังกายของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ทั้ง ๓ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ถึงระดับมาก โดยที่ด้านการตัดสินใจออกกำลังกายมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ ๔.๒๓ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ๐.๗๔๘ รองลงมาด้านด้านแรงจูงใจภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ ๔.๐๓ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๗๓๒ และด้านรูปแบบการดำเนินชีวิต การแสดงออกด้านพฤติกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ ๓.๓๕ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๑.๑๘๗ ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ การวิเคราะห์ผลกระทบรูปแบบการดำเนินชีวิต แรงจูงใจ ที่มีต่อการตัดสินใจ
ออกกำลังกายของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ตารางที่ ๘ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยวิธี Enter

ตัวแปรอิสระ	ผลการปฏิบัติงาน			t	p-value
	B	S.E	Beta		
ค่าคงที่ (a)	๑.๗๑๐	๐.๓๓๐	-	๖.๑๗๓	๐.๐๐๐
รูปแบบการดำเนินชีวิต					
การแสดงออกด้านพฤติกรรม	๐.๒๒๐	๐.๐๗๖	๐.๒๙๘	๓.๕๘๙	๐.๐๐๐**
การแสดงออกด้านความคิด	๐.๒๓๑	๐.๑๑๓	๐.๓๕๙	๒.๐๔๒	๐.๐๐๐**
แรงจูงใจภายใน	๐.๓๘๙	๐.๐๗๕	๐.๓๔๕	๕.๑๘๗	๐.๐๐๐**
แรงจูงใจภายนอก	๐.๑๙๖	๐.๑๒๙	๐.๓๒๙	๑.๕๑๖	๐.๐๐๐**
F = ๕๙.๕๙๓ p-value = ๐.๐๐๐ AdjR ^๒ = ๐.๔๙๓					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๘ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธี Enter ผลการทดสอบการถดถอยพหุคูณโดยวิธี Enter พบว่า แรงจูงใจภายในมีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกายมากที่สุด โดยมีค่า B เท่ากับ ๐.๓๘๙ ค่า S.E เท่ากับ ๐.๐๗๕ ค่า Beta เท่ากับ ๐.๓๔๕ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เนื่องจากบุคลากรออกกำลังกายเพื่อการมีสุขภาพที่แข็งแรง ออกกำลังกายเพื่อรักษาโรคภัยไข้เจ็บ และออกกำลังกายเพื่อผ่อนคลายความเครียดในชีวิตประจำวัน

รองลงมาคือ รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านการแสดงออกด้านความคิด โดยมีค่า B เท่ากับ ๐.๒๓๑ ค่า S.E เท่ากับ ๐.๑๑๓ ค่า Beta เท่ากับ ๐.๓๕๙ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เนื่องจากบุคลากรคิดว่าการออกกำลังกายเป็นประจำจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น บุคลากร ศจจ.ลำปาง ควรให้ความสำคัญต่อการออกกำลังกาย และคิดว่าการออกกำลังกายจะส่งผลถึงสุขภาพกายและจิตที่ดี

รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านการแสดงออกด้านพฤติกรรม โดยมีค่า B เท่ากับ ๐.๒๒๐ ค่า S.E เท่ากับ ๐.๐๗๖ ค่า Beta เท่ากับ ๐.๒๙๘ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เนื่องจากบุคลากรนิยมออกกำลังกายที่เน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต บุคลากรให้เวลากับการออกกำลังกายในวันหยุด และบุคลากรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

ด้านแรงจูงใจภายนอก โดยมีค่า B เท่ากับ ๐.๑๙๖ ค่า S.E เท่ากับ ๐.๑๒๙ ค่า Beta เท่ากับ ๐.๓๒๙ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เนื่องจากบุคลากรเชื่อในคำแนะนำของแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านโภชนาการ ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว และต้องการลดค่าใช้จ่ายด้านอาหารเสริมสุขภาพ

ตัวแปรอิสระทั้ง ๔ สามารถทำนายผลการตัดสินใจการออกกำลังกายได้ร้อยละ ๔๙.๓๐ ($AdjR^2 = 0.๔๙๓$) แปลผลได้ว่าอาจมีปัจจัยอื่นอีกที่ส่งผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกายของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ซึ่งจะศึกษาเพิ่มเติมต่อไป

ผลการทดสอบสมมติฐาน

H ๑ : รูปแบบการดำเนินชีวิตมีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑ พบว่า รูปแบบการดำเนินชีวิตด้านการแสดงออกด้านพฤติกรรมมีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย ๐.๒๙๘ ค่า t เท่ากับ ๓.๕๙๘ และค่า p-value เท่ากับ ๐.๐๐๐ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ด้านการแสดงออกด้านความคิดมีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ๐.๓๕๙ ค่า t เท่ากับ ๒.๐๔๒ และค่า p-value เท่ากับ ๐.๐๐๐ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

H ๒ : แรงจูงใจภายในส่งผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกายมากกว่าแรงจูงใจภายนอก

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ ๑ พบว่าแรงจูงใจภายในส่งผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกายมากกว่าแรงจูงใจภายนอก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ การถดถอย ๐.๓๔๕ ค่า t เท่ากับ ๕.๑๘๗ และ ค่า p-value เท่ากับ ๐.๐๐๐ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง รูปแบบการดำเนินชีวิตและแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางที่ส่งผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิต ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปใช้ประกอบการวางแผนด้านการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาบุคลากรต่อไป กำหนดกลุ่มประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามด้านรูปแบบการดำเนินชีวิต แรงจูงใจในการออกกำลังกาย โดยทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Enter

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ ๑ การวิเคราะห์สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๔๐ คน เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๕๐ เพศชายร้อยละ ๒๗.๕๐ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ ๓๐-๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๐ และอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐๐ เท่ากัน ซึ่งรวมแล้วคิดเป็นร้อยละ ๗๐.๐๐ และปฏิบัติงานในกลุ่มงานด้านวิชาการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๐๐ รองลงมา ได้แก่ กลุ่มงานด้านบริหาร บริหารทั่วไป ร้อยละ ๓๒.๕๐ และด้านบริหารงานบุคคล ร้อยละ ๒๒.๕๐ ตามลำดับ

ตอนที่ ๒ รูปแบบการดำเนินชีวิต แรงจูงใจ ความต้องการออกกำลังกาย

๑. รูปแบบการดำเนินชีวิต มีรูปแบบการดำเนินชีวิตในการออกกำลังกาย ดังนี้

๑.๑. การแสดงออกด้านพฤติกรรม โดยให้เวลากับการออกกำลังกาย ในวันหยุด (\bar{X} = ๓.๔๗) ทำเป็นประจำสม่ำเสมอ ๓๐ นาที/วัน สัปดาห์ละอย่างน้อย ๓ วัน (\bar{X} = ๓.๔๐) หลังจากเลิกงาน (\bar{X} = ๓.๒๐) ตามลำดับ บุคลากรถือว่ากิจกรรมการออกกำลังกายเป็นงานอดิเรก (\bar{X} = ๓.๑๗) โดยนิยมออกกำลังกายที่เน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต หัวใจและปอด เช่น การเดินเร็ว การปั่นจักรยาน การวิ่ง การเล่นกีฬาต่างๆ ซึ่งทำให้อัตราการเต้นของหัวใจสูงขึ้น (\bar{X} = ๓.๖๒) มากกว่า นิยมออกกำลังกายที่เน้นเสริมสร้างความแข็งแรงให้กับกล้ามเนื้อ เช่น วิดพื้น ซิทอัพ การใช้แรงต้านกับอุปกรณ์ต่างๆ การเดินขึ้นลงบันได ซึ่งช่วยรักษามวลกล้ามเนื้อและเพิ่มการเผาผลาญไขมันให้กับร่างกาย (\bar{X} = ๓.๒๗)

สรุป บุคลากรส่วนมากมีพฤติกรรมออกกำลังกายในวันหยุด นิยมออกกำลังกายที่เน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต หัวใจและปอด เช่น การเดินเร็ว การปั่นจักรยาน การวิ่ง การเล่นกีฬาต่างๆ ซึ่งทำให้อัตราการเต้นของหัวใจสูงขึ้น

๑.๒. การแสดงออกด้านความคิด คิดว่าการออกกำลังกายเป็นประจำ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X} = ๔.๒๒$) และจะส่งผลถึงสุขภาพกายและจิตที่ดี ($\bar{X} = ๓.๑๗$) บุคลากรจึงชอบศึกษาความรู้เกี่ยวกับวิธีการออกกำลังกาย ($\bar{X} = ๓.๕๕$) ติดตามข่าวสารด้านการออกกำลังกายเป็นประจำ ($\bar{X} = ๓.๔๕$) บุคลากรคิดว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางควรให้ความสำคัญต่อการออกกำลังกาย ($\bar{X} = ๔.๒๐$) และหน่วยงานควรส่งเสริมการออกกำลังกายในหน่วยงาน ($\bar{X} = ๔.๑๗$)

สรุป บุคลากรคิดว่า การออกกำลังกายเป็นประจำจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ชอบศึกษาความรู้เกี่ยวกับวิธีการออกกำลังกาย และคิดว่าบุคลากรในหน่วยงานควรให้ความสำคัญต่อการออกกำลังกาย

๒. แรงจูงใจในการออกกำลังกาย มีแรงจูงใจด้านการออกกำลังกาย ดังนี้

๒.๑. แรงจูงใจภายใน มีวัตถุประสงค์ออกกำลังกายเพื่อการมีสุขภาพแข็งแรงมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๗$) เพื่อรักษาโรคมัยไซ้เจ็บ ($\bar{X} = ๔.๒๐$) เพื่อผ่อนคลายความเครียดในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = ๔.๑๗$) เพื่อลดน้ำหนัก ($\bar{X} = ๓.๙๗$) เพื่อความสนุกสนาน ($\bar{X} = ๓.๘๗$) และเพื่อสร้างสังคม ต้องการพบปะผู้คน ($\bar{X} = ๓.๖๕$) ตามลำดับ

สรุป แรงจูงใจภายในของบุคลากรในการออกกำลังกาย ๓ ลำดับแรก ได้แก่ เพื่อการมีสุขภาพแข็งแรง เพื่อรักษาโรคมัยไซ้เจ็บ และเพื่อผ่อนคลายความเครียดในชีวิตประจำวัน

๒.๒. แรงจูงใจภายนอก มีวัตถุประสงค์ออกกำลังกายเพราะเชื่อในคำแนะนำของแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านโภชนาการมากที่สุด ($\bar{X} = ๓.๙๒$) ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ($\bar{X} = ๓.๗๐$) ต้องการลดค่าใช้จ่ายด้านอาหารเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = ๓.๔๐$) ได้รับคำชักชวนจากเพื่อน คนรู้จัก ($\bar{X} = ๓.๔๐$) ชื่นชอบนักกีฬา ดารา บล็อกเกอร์หรือบุคคลบนโลกออนไลน์ ($\bar{X} = ๓.๑๗$) และทำตามค่านิยมของสังคม (in trend) ($\bar{X} = ๓.๑๗$) ตามลำดับ

สรุป แรงจูงใจภายนอกของบุคลากรในการออกกำลังกาย ๓ ลำดับแรก ได้แก่ เชื่อในคำแนะนำของแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านโภชนาการ ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว และลดค่าใช้จ่ายด้านอาหารเสริมสุขภาพรวมทั้งได้รับคำชักชวนจากเพื่อน คนรู้จัก

๓. ความต้องการออกกำลังกาย

๒.๒. ด้านวิชาการ ต้องการคำแนะนำในการออกกำลังกายที่ถูกวิธีมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๐๗$) และต้องการความรู้ ข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกาย ($\bar{X} = ๔.๐๕$)

๒.๓. ด้านการปฏิบัติ ต้องการรูปแบบการออกกำลังกายเน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต หัวใจและปอด มากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๒๒$) รองลงมา ได้แก่ ออกกำลังกายที่เน้นเสริมสร้างความแข็งแรงให้กับกล้ามเนื้อ ($\bar{X} = ๓.๙๗$) การออกกำลังกายกลางแจ้ง ($\bar{X} = ๓.๔๕$) ตามลำดับ

สรุป บุคลากรมีความต้องการคำแนะนำในการออกกำลังกายที่ถูกวิธี ในรูปแบบที่เน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต หัวใจและปอด เช่น การเดินเร็ว การปั่นจักรยาน การวิ่ง การเล่นกีฬาต่างๆ ซึ่งทำให้อัตราการเต้นของหัวใจสูงขึ้น

๒.๔. ปัญหา/อุปสรรค ที่ทำให้ไม่สามารถออกกำลังกายได้ตามต้องการ

๑) การทำงานที่ต่อเนื่องตลอดทั้งวันจนไม่สามารถจัดสรรเวลาในการออกกำลังกายในแต่ละสัปดาห์ได้

๒) มีภาระงานจำนวนมาก

๓) สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา(Covid-19)

๔) ภาระงาน/สังคม

๕) ไม่มีแรงจูงใจ

๖) สภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวย

อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลการวิจัย เรื่องรูปแบบการดำเนินชีวิตและแรงจูงใจของบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางที่มีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย ผู้วิจัยขออภิปรายผล ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีทัศนคติที่ดีต่อการออกกำลังกาย ดังรายละเอียดความคิดเห็นในแต่ละข้อคำถามมีค่าเฉลี่ยมากกว่า ๓.๐๐ ทุกรายการ ซึ่งแปลความหมายได้ว่าบุคลากรเห็นคุณประโยชน์ของการออกกำลังกาย รับทราบปัญหาและอุปสรรคที่ไม่สามารถออกกำลังกายได้ตามต้องการ สามารถเลือกรูปแบบการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับตนเอง ดังนี้

๑. รูปแบบการดำเนินชีวิตในการออกกำลังกาย

บุคลากรให้เวลากับการออกกำลังกายในวันหยุด ($\bar{X} = ๓.๔๗$) นิยมออกกำลังกายที่เน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต หัวใจและปอด เช่น การเดินเร็ว การปั่นจักรยาน การวิ่ง การเล่นกีฬาต่างๆ ซึ่งทำให้อัตราการเต้นของหัวใจสูงขึ้น ($\bar{X} = ๓.๖๒$)

ทั้งนี้บริบทการทำงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีระบบการบริหารงานเชิงยุทธศาสตร์ที่มุ่งบูรณาการงานด้านการศึกษาในระดับจังหวัด โดยการขับเคลื่อนกลยุทธ์ โครงสร้างกระบวนการและคน ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ส่งผลให้บุคลากรมีปริมาณภาระงานจำนวนมาก ภายใต้สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการบรรลุเป้าหมาย ขณะเดียวกันบุคลากรได้รับผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์จากการทำงานที่เกิดกับสุขภาพทั้งทางร่างกายและคุณภาพชีวิต จึงได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) ระดับตนเองจากการวิเคราะห์ความถี่ โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยง ผลกระทบ ขนาดของผลกระทบต่อร่างกายจิตใจ และดำเนินการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) โดยตระหนักว่าไม่สามารถหลีกเลี่ยงความเสี่ยงโดยการหยุดงาน หรือปรับลดปริมาณภาระงานในหน้าที่ลงได้ หากแต่ให้ความเสี่ยงปรากฏอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้โดยใช้การออกกำลังกายเป็นตัวควบคุมความเสี่ยง ให้การออกกำลังกายในวันหยุดเป็นงานอดิเรกอย่างหนึ่ง รับรู้ถึงประโยชน์ของการกระทำ (Perceived benefits of action) โดยการไตร่ตรองไว้ก่อน แม้จะรู้ว่าหลักการออกกำลังกายที่ดีคือต้องทำเป็นประจำสม่ำเสมอ ๓๐ นาที/วัน สัปดาห์ละอย่างน้อย ๓ วัน ($\bar{X} = ๓.๔๐$) เลือกรูปแบบหรือวิธีการออก

กำลังกายที่เน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต หัวใจและปอด เช่น การเดินเร็ว การปั่นจักรยาน การวิ่ง การเล่นกีฬาต่างๆ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความแข็งแรงได้ทั้งร่างกายและการผ่อนคลายอารมณ์ จิตใจ ทั้งนี้ บุคลากรรับรู้ถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ที่เป็นประโยชน์ภายในและ ประโยชน์ภายนอก ตามทฤษฎีคุณค่าแห่งความคาดหวังของเพนเตอร์ ที่ได้อธิบายว่า ประโยชน์ภายใน เป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับร่างกายและความรู้สึกของบุคคลเนื่องจากการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริม สุขภาพมาในระยะเวลาหนึ่ง ได้แก่ร่างกายมีการเตรียมพร้อมเพิ่มขึ้น ลดความรู้สึกเหนื่อยล้า แต่ ในขณะที่ประโยชน์ภายนอกเป็นผลประโยชน์ที่บุคคลได้รับในช่วงแรก ๆ ได้แก่ การปฏิสัมพันธ์ใน สังคม (social interaction) ความสุขใจ ดังนั้นประโยชน์ภายนอกจึงเป็นแรงจูงใจสนับสนุนให้ บุคลากรเริ่มปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ แต่ในขณะที่ประโยชน์ภายในเป็นพลังจูงใจให้บุคลากร ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

บุคลากรคิดว่าการออกกำลังกายเป็นประจำจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มากขึ้น ($\bar{X} = 4.22$) การออกกำลังกายจะส่งประโยชน์ถึงสุขภาพกายและจิตที่ดี ($\bar{X} = 3.67$) และ ชอบศึกษาความรู้เกี่ยวกับวิธีการออกกำลังกาย ($\bar{X} = 3.55$) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีทัศนคติด้าน บวกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีทัศนคติด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต ทัศนคติด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) มีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการทำงาน หมดระว่าง ทุ่มเททั้งเวลา กำลังกาย และกำลังใจให้กับการทำงานเต็มที่ ทัศนคติด้านความผูกพันกับองค์กร (Organizational Commitment) มีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ ซึ่งแม้ บุคลากรจะได้รับผลกระทบเชิงลบจากการทำงาน แต่ด้วยบุคลากรมีทัศนคติต่องานในเชิงบวกจึงเป็น สิ่งชี้วัดว่าบุคลากรมีพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ พร้อมแสวงหาทัศนคติที่ตรงกันเมื่อมีความไม่ สอดคล้องเกิดขึ้น และจะสร้างแรงจูงใจขึ้นมาเพื่อทำให้กลับสู่ภาวะความสมดุล โดยทำให้ทัศนคติและ พฤติกรรมมีความสอดคล้องกัน สิ่งเหล่านี้สามารถทำได้โดยการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือพฤติกรรม หรือหาเหตุผลมาประกอบ จากผลการวิจัยข้างต้น แม้สภาพการทำงานจะส่งผลเชิงลบต่อสุขภาพและ ประสิทธิภาพการทำงานที่ถดถอยลง แต่บุคลากรยังมีแรงจูงใจ โดยคิดว่าการได้ออกกำลังกายเป็น ประจำจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ($\bar{X} = 4.22$) และจะส่งประโยชน์ถึงสุขภาพ กายและจิตที่ดี

บุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางเห็นว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กรควรให้ ความสำคัญต่อการออกกำลังกาย ($\bar{X} = 4.20$) และองค์กรควรส่งเสริมการออกกำลังกายในหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.17$) ด้วยเช่นกัน ซึ่งเป็นแนวคิดเรื่ององค์กรแห่งความสุข ซึ่งเป็นรูปแบบการบริหารองค์กร สมัยใหม่ที่เป็นการบริหารแบบองค์รวม (Holistic Management) ที่เน้นการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth) เน้นการเพิ่มผลผลิต (High Performance Organization) ขณะเดียวกันก็ เน้นการปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดพ้นจากวิกฤต ได้ผลผลิตทั้งงานและบุคลากรที่มีความสุขของค์รวมที่ เรียกว่า องค์กรสุขภาพ (Healthy Organization) โดยองค์กรมีกระบวนการพัฒนาคนอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร มีองค์ประกอบ ๒ ด้าน ได้แก่ การพัฒนา บุคลากรให้เป็นคนทำงานมีความสุข (Happy People) และการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home)

ผลจากวิจัยนี้ อาจกล่าวได้ว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางมีทัศนคติต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตในเชิงบวก ใช้กิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและสุขภาพ โดยการดูแลสุขภาพตนเอง (Happy Body) จัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) รักและดูแลองค์กร (Happy Society) และเป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) โดยมีการศึกษาความรู้เกี่ยวกับวิธีการออกกำลังกาย ($\bar{X} = 3.55$) เพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

๒. แรงจูงใจในการออกกำลังกาย

แรงจูงใจภายในที่ส่งผลให้บุคลากรออกกำลังกาย ได้แก่ เพื่อการมีสุขภาพแข็งแรง ($\bar{X} = 4.37$) เพื่อรักษาโรคภัยไข้เจ็บ ($\bar{X} = 4.20$) และเพื่อผ่อนคลายความเครียดในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 4.17$) ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ เชื่อในคำแนะนำของแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านโภชนาการ ($\bar{X} = 3.52$) ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ($\bar{X} = 3.70$) ลดค่าใช้จ่ายด้านอาหารเสริมสุขภาพ และได้รับคำชักชวนจากเพื่อน คนรู้จัก ($\bar{X} = 3.40$)

พื้นฐานความเชื่อของมนุษย์ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อวิถีคิดและการแสดงออกของบุคลากรในพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ (health-promotion behavior) สอดคล้องกับแนวคิดพื้นฐานของแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ ซึ่งอธิบายว่า บุคคลมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างอัตโนมัติ โดยไม่สนใจรายละเอียดหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัวมากนัก แต่เกิดจากการรับรู้และไตร่ตรองถึงประโยชน์ อุปสรรค และอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการออกกำลังกาย โดยบุคลากรตระหนักว่าการออกกำลังกายเป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้สุขภาพดีขึ้น คงไว้ซึ่งความสามารถในการทำหน้าที่ของร่างกายอย่างสมบูรณ์ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกๆ ด้านตลอดช่วงชีวิต เป็นแบบแผนการดำเนินชีวิตที่มีความสุขซึ่งประกอบไปด้วย ๖ ด้าน ได้แก่ ๑) ความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ๒) การออกกำลังกาย ๓) โภชนาการ ๔) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๕) การพัฒนาทางด้านจิตวิญญาณ และ ๖) การจัดการกับความเครียดและเป็นการสร้างความสุขที่ยั่งยืนและคงความสมดุลของโลก ๓ ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ ๑) ความสุขของตนเอง ๒) ความสุขของครอบครัว และ ๓) ความสุขขององค์กร/สังคม ซึ่งเป็นแนวความคิดความสุข ๘ ประการ (Happy๘) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

เมื่อพิจารณาถึงลักษณะทั่วไปของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ด้านปัจจัยส่วนบุคคล (personal factors) พบว่า ปัจจัยด้านชีวภาพ (personal biologic factors) บุคลากรในภาพรวมมีลักษณะทางด้านร่างกายในวัยทำงาน โดยมีอายุเฉลี่ย ๔๔ ปี มีความสามารถในการออกกำลังกาย มีความแข็งแรง ความว่องไว และมีความสมดุลของร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ (personal psychologic factors) แม้บุคลากรจะได้รับผลกระทบเชิงลบจากการทำงาน แต่ยังมีทัศนคติในเชิงบวก ประกอบด้วย ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง แรงจูงใจของตนเอง ระดับความสามารถ การรับรู้ภาวะสุขภาพ และการให้คำจำกัดความของสุขภาพ ดังนั้น แรงจูงใจภายในของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปางที่มีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย ลำดับแรกคือการแสดงความรับผิดชอบต่อตนเอง โดยการทำให้ตนเองมีสุขภาพแข็งแรง ($\bar{X} = 4.37$) ไม่ให้เป็นภาระ

ของผู้อื่นทั้งการดูแลตนเองและการให้ทำงานแทน เมื่อมีความเจ็บป่วยก็ใช้กิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อรักษาโรคภัยไข้เจ็บ ($\bar{X} = 4.20$) รวมด้วย รวมทั้งเพื่อผ่อนคลายความเครียดในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 4.17$) ซึ่งผลจากการได้ผ่อนคลาย คือจิตใจได้รับการฟื้นฟู และได้รับความสนุกสนานจากการออกกำลังกาย เช่น การเดินเร็ว การปั่นจักรยาน การวิ่ง การเล่นกีฬาประเภทต่างๆ ตามความถนัด ความชอบ ซึ่งเป็นปัจจัยด้านสังคมวัฒนธรรม (personal sociocultural factors) และไม่ได้คาดหวังว่าจะใช้กิจกรรมนี้เพื่อสร้างสังคม หรือพบปะผู้คนมากนัก

ขณะที่การรับรู้และอารมณ์ที่มีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกายจากปัจจัยภายนอก บุคลากรได้ไตร่ตรองและรับรู้ประโยชน์ของการกระทำ (perceived benefits of action) โดยเชื่อในคำแนะนำของแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านโภชนาการ ($\bar{X} = 3.92$) เพื่อผลต่อสุขภาพเป็นที่ตั้ง สามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีคุณค่าแห่งความคาดหวัง ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานของแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ โดยประโยชน์ที่ได้รับ ประกอบด้วย ๑) ประโยชน์ภายใน และ ๒) ประโยชน์ภายนอก ในช่วงแรกของการออกกำลังกายจะได้รับประโยชน์ภายนอกก่อน ได้แก่ ความสนุกสนาน ได้รางวัลจากการออกกำลังกาย หรือการปฏิสัมพันธ์ในสังคม (social interaction) ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ($\bar{X} = 3.70$) ได้รับคำชักชวนจากเพื่อน คนรู้จัก ($\bar{X} = 3.40$) เป็นแรงจูงใจสนับสนุนให้เริ่มสร้างพฤติกรรมออกกำลังกาย เมื่อได้ออกกำลังกายมาในระยะเวลาหนึ่ง จะเกิดประโยชน์ภายในเป็นผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับร่างกายและความรู้สึกส่วนบุคคล ร่างกายมีการเตรียมพร้อมเพิ่มขึ้น แข็งแรงเพิ่มขึ้น ลดความรู้สึกเหนื่อยล้า ประโยชน์ภายในจึงเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง และอาจส่งผลถึงการลดค่าใช้จ่ายด้านอาหารเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.40$)

๓. ความต้องการออกกำลังกาย

ความต้องการออกกำลังกายของบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง เป็นความต้องการที่เกิดจากการรับรู้และไตร่ตรองถึงประโยชน์ อุปสรรคและอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการออกกำลังกาย โดยไม่สนใจรายละเอียดหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัวมากนัก รับรู้อุปสรรคในการกระทำ (perceived barriers of action) แต่มีความพร้อมในการกระทำ

ในด้านวิชาการ บุคลากรต้องการคำแนะนำในการออกกำลังกายที่ถูกวิธีมากที่สุด ($\bar{X} = 4.07$) และต้องการความรู้ ข้อมูลข่าวสารด้านการออกกำลังกาย ($\bar{X} = 4.05$) โดยรับรู้ระดับความสามารถของตนเอง (perceived self-efficacy) สามารถประเมินความสามารถของตนได้ว่าออกกำลังกายหรือทำงานได้ในระดับใด ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะตัดสินใจความสามารถของตนเองจากความคาดหวังในผลลัพธ์ เป็นการตัดสินใจอยู่บนพื้นฐานของการพิจารณาผลลัพธ์ที่อาจจะเกิดขึ้นจาก ๑) การกระทำของตนเองที่บรรลุผลสำเร็จ (performance accomplishments) เป็นพื้นฐานประสบการณ์ตรงที่ผ่านมา เป็นแหล่งข้อมูลทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง ๒) การได้เห็นประสบการณ์ของบุคคลอื่น (vicarious experience) แล้วทำให้บุคคลเกิดการเปรียบเทียบและเกิดการรับรู้ว่าคุณเองก็สามารถปฏิบัติได้เช่นกัน ๓) การชักจูงด้วยคำพูดจากบุคคลอื่น (verbal persuasion) ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การเสนอแนะ หรือการสอน และ ๔) ภาวะอารมณ์ของตนเอง (physiologic states) ในเบื้องต้นบุคลากรสามารถประเมินภาวะทางด้านอารมณ์ของตนเอง เช่น ความวิตกกังวลต่อสุขภาพ ความกลัวต่อโรค เป็นต้น

ในด้านการปฏิบัติ บุคลากรต้องการรูปแบบการออกกำลังกายเน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต หัวใจและปอดมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา ได้แก่ ออกกำลังกายที่เน้นเสริมสร้างความแข็งแรงให้กับกล้ามเนื้อ ($\bar{X} = 3.97$) การออกกำลังกายกลางแจ้ง ($\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ

การออกกำลังกายเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการเคลื่อนไหวออกกำลังกาย และการเคลื่อนไหวออกกำลังกายประกอบด้วยกิจกรรมหลายรูปแบบ เช่น กิจกรรมในงานอาชีพ กิจกรรมในชีวิตประจำวัน การแข่งขันกีฬา กิจกรรมการพักผ่อนหย่อนใจ การออกกำลังกายมีส่วนประกอบหลักที่สำคัญ คือการเคลื่อนไหวส่วนต่างๆ ของร่างกายซ้ำๆ อย่างมีแบบแผน และต้องมีจุดมุ่งหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เพื่อสมรรถภาพของร่างกาย เสริมสร้างสุขภาพ ความสนุกสนาน เพื่อสังคม การศึกษา นี้อ้างอิงคำจำกัดความของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขว่าหมายถึง การใช้แรงกล้ามเนื้อและร่างกายเคลื่อนไหวเพื่อให้ร่างกายแข็งแรงและมีสุขภาพดี โดยจะใช้กิจกรรมใดเป็นสื่อก็ได้ เช่น การบริหาร เดินเร็ว วิ่งเหยาะ หรือการฝึกกีฬาที่มีได้มุ่งที่การแข่งขัน บุคลากรมีความต้องการรูปแบบการออกกำลังกายที่เน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต หัวใจและปอด เพื่อสุขภาพที่แข็งแรง (health – related fitness) สามารถปฏิบัติงาน/กิจกรรมในชีวิตประจำวันได้อย่างยาวนาน ไม่อ่อนเพลียง่าย และยังทำได้ดีที่สุดเท่าที่ร่างกายเอื้ออำนวย สุขภาพที่แข็งแรง ประกอบด้วย ความทนทานของระบบหายใจและไหลเวียนโลหิต ความแข็งแรงของกล้ามเนื้อ ความทนทานของกล้ามเนื้อ ความอ่อนตัวและสัดส่วนร่างกาย ซึ่งต้องคำนึงถึงความถี่ของการออกกำลังกายต่อสัปดาห์ ความแรงของการออกกำลังกายที่สอดคล้องกับสภาพร่างกาย และความนานของการออกกำลังกายที่คิดจากเวลาเป็นนาที

สรุปแล้วบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

๔. บุคลากรให้เวลากับการออกกำลังกายในวันหยุด นิยมออกกำลังกายที่เน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต หัวใจและปอด เช่น การเดินเร็ว การปั่นจักรยาน การวิ่ง การเล่นกีฬาต่างๆ ซึ่งทำให้อัตราการเต้นของหัวใจสูงขึ้น

๕. แรงจูงใจภายในที่ส่งผลให้บุคลากรออกกำลังกาย ได้แก่ เพื่อการมีสุขภาพแข็งแรง เพื่อรักษาโรคภัยไข้เจ็บ และเพื่อผ่อนคลายความเครียดในชีวิตประจำวัน ส่วนแรงจูงใจภายนอก ได้แก่ เชื่อในคำแนะนำของแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านโภชนาการ ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว ลดค่าใช้จ่ายด้านอาหารเสริมสุขภาพและได้รับคำชมเชยจากเพื่อน คนรู้จัก

๖. ต้องการคำแนะนำในการออกกำลังกายรูปแบบการออกกำลังกายเน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต หัวใจและปอดที่ถูกต้อง และรับรู้ระดับความสามารถของตนเอง (perceived self-efficacy) สามารถประเมินความสามารถของตนได้ว่าออกกำลังกายหรือทำงานได้ในระดับใดในปัจจุบัน

ผลการวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรในการออกกำลังกายที่สะท้อนให้ทราบถึงความต้องการออกกำลังกายในพื้นที่สำนักงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรควบคู่ไปกับพัฒนาประสิทธิภาพงาน/เป้าหมายองค์กร นอกจากนี้การวิจัยในครั้งนี้ ยังสะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

๔. ทัศนคติด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) บุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูงและมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำ หรือเรียกว่ามีขวัญและกำลังใจ (Morale)

๕. ทักษะคิดด้านการมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) บุคลากรมีอัตราการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการทำงานว่ามีความสำคัญและมีคุณค่า ผู้ที่มีระดับของการมีส่วนร่วมในงานสูงจะมีความระมัดระวังเกี่ยวกับงานที่ทำสูง โดยจะทุ่มเททั้งเวลา กำลังกายและกำลังใจให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ การมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) และการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Organizational Commitment) บุคลากรกลุ่มนี้มีความเสี่ยงได้รับผลกระทบจากการทำงาน และอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานในอนาคต

๖. ทักษะคิดด้านความผูกพันกับองค์กรหรือความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Commitment) บุคลากรมีความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้องค์กร ต้องการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กร

ทักษะคิดต่องานในเชิงบวกจะช่วยบ่งชี้ถึงพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ที่จะมีขึ้น ซึ่งตรงข้ามกับทักษะคิดต่องานในเชิงลบจะทำให้เห็นพฤติกรรมในเชิงลบได้เช่นกัน พฤติกรรมทั้งเชิงบวกและเชิงลบล้วนมีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งสิ้น ดังนั้น ผลการศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตและแรงจูงใจของบุคลากรที่มีผลต่อการตัดสินใจออกกำลังกาย มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจทั้งในด้านการป้องกันและแก้ปัญหาอันเกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

๑. เป็นการตรวจสอบและทราบถึงสภาพ ความต้องการ ระดับความพึงพอใจและทัศนคติของบุคลากรว่ามีความรู้สึกอย่างไรต่อการบริหารองค์กร (Monitoring Attitudes)

๒. มีประโยชน์ในด้านการสื่อสารระหว่างฝ่ายต่างๆ ในองค์กร (The Flow of Communication) ทำให้ทราบว่าบุคลากรต้องการอะไร คิดอย่างไร มีความต้องการฝึกอบรมหรือไม่ เป็นต้น

๓. เป็นเครื่องมือช่วยฝ่ายบริหารในด้านการวางแผนและจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ และการวางแผนโครงการใหม่ๆ

บรรณานุกรม

- กรมอนามัย. (๒๕๔๓). **คู่มือส่งเสริมการออกกำลังกายสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข.**
กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กรมอนามัย. (๒๕๔๖). **ออกกำลังกายแบบสะสม.** กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร :
ออนไลน์ : สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔, จาก <http://anamai.moph.go.th>.
- บุญชม ศรีสะอาด. (๒๕๕๓). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (๒๕๕๖). **มาตรฐานองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ.**
ศูนย์องค์กรสุขภาวะ, ออนไลน์ : สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๔,
จาก <http://www.happy๘workplace.com>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (๒๕๖๓). **แผนยุทธศาสตร์สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ – ๒๕๖๕.** กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ.
- Burton, J. (๒๐๑๐). **WHO healthy workplace framework and model : Background
and supporting literature and practice : World Health Organization,**
Retrieved ๒๐ September ๒๐๒๑ , form [http://www.who.int/occupational_ health/healthy_workplace_framework.pdf](http://www.who.int/occupational_health/healthy_workplace_framework.pdf).
- Cronbach, L.J. (๑๙๕๑). **Coefficient alpha and the internal structure of tests.**
Psychometrika, ๑๖ (๓), ๒๙๗-๓๓๔.
- Likert, R (๑๙๗๐). **A Technique for the Measurement of Attitude.** In G.F. Summer
(ED). **Attitudes measurement.** New York : Rand McNally. Brace & World.
- Pender, N. J., Murdaugh, C., & Parsons, M. A. (๒๐๐๖). **Health promotion in nursing
practice (๔th ed.).** New Jersey: Upper Saddle River.

แบบตรวจสอบคุณภาพของการศึกษา

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์

(Index of Item Objective Congruence: IOC)

ตารางวิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณค่าความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ คนที่			ค่า IOC	แปลผล
	1	2	3		
1. รูปแบบการดำเนินชีวิต					
1.1 การแสดงออกด้านพฤติกรรม					
1) ท่านออกกำลังกายสม่ำเสมอ (30 นาที/วัน สัปดาห์ละอย่างน้อย 3 วัน)	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2) ท่านให้เวลากับการออกกำลังกายหลังเลิกงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3) ท่านให้เวลากับการออกกำลังกายในวันหยุด	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4) งานอดิเรกของท่านคือการออกกำลังกาย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5) ท่านนิยมออกกำลังกายที่เน้นพัฒนาระบบไหลเวียนโลหิต หัวใจ และปอด การเคลื่อนไหวร่างกายที่ต่อเนื่อง เช่น การเดินเร็ว การปั่นจักรยาน การวิ่ง การว่ายน้ำ การเล่นกีฬาต่างๆ ซึ่งทำให้อัตราการเต้นของหัวใจสูงขึ้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6) ท่านนิยมออกกำลังกายที่เน้นเสริมสร้างความแข็งแรงให้กับกล้ามเนื้อ การใช้น้ำหนักตัวเป็นแรงต้าน เช่น วิดพื้น ซิทอัพ การใช้แรงต้านจากยางยืด การใช้แรงต้านกับอุปกรณ์ต่างๆ เช่น ขวดน้ำ ผนังบ้าน เสาคอโต๊ะ-เก้าอี้ ที่มั่นคง การเดินขึ้นลงบันได การยกน้ำหนัก หรือเล่นเวทซึ่งช่วยรักษามวลกล้ามเนื้อและเพิ่มการเผาผลาญไขมันให้กับร่างกาย	0	+1	+1	0.06	ใช้ได้
1.2 การแสดงออกด้านความคิด					
1) ท่านติดตามข่าวสารด้านการออกกำลังกายเป็นประจำ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2) ท่านขอศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิธีการออกกำลังกาย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3) ท่านคิดว่าการออกกำลังกายจะส่งผลถึงสุขภาพกายและจิตที่ดี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4) ท่านคิดว่าการออกกำลังกายเป็นประจำจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5) ท่านคิดว่า ศรจ.ลำปาง ควรส่งเสริมการออกกำลังกายในหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6) ท่านคิดว่าบุคลากร ศรจ.ลำปาง ควรให้ความสำคัญต่อการออกกำลังกาย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณ ค่าความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุ ฒิคณที่	ค่า IOC	แปดผล	รายการขอ ความ คิดเห็น	แปดผล
	1	2	3		
2. แรงจูงใจการออกกำลังกาย					
2.1 แรงจูงใจภายใน					
1) เพื่อการมีสุขภาพแข็งแรง	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2) เพื่อลดน้ำหนัก	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3) เพื่อความสนุกสนาน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4) เพื่อรักษาโรคภัยไข้เจ็บ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5) เพื่อผ่อนคลายความเครียดใน ชีวิตประจำวัน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6) เพื่อสร้างสังคม ต้องการพบปะผู้คน	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2.2 แรงจูงใจภายนอก					
1) เชื่อในคำแนะนำของแพทย์ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านโภชนา	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2) ชื่นชอบ นักกีฬา ดารา บล็อกเกอร์หรือ บุคคลบนโลกออนไลน์	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3) ทำตามค่านิยมของสังคม	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
4) ต้องการลดค่าใช้จ่ายด้านอาหารเสริม สุขภาพ	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
5) ได้รับการชักชวนจากเพื่อน คนรู้จัก	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
6) ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3. ความต้องการออกกำลังกาย					
3.1 ด้านวิชาการ					
1) ต้องการความรู้ ข้อมูลข่าวสารด้านการ ออกกำลังกาย	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
2) ต้องการคำแนะนำในการออกกำลังกายที่ ถูกวิธี	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3.2 ด้านการปฏิบัติ					
1) การออกกำลังกายที่เน้นพัฒนาระบบ ไหลเวียนโลหิต หัวใจ และปอด การเคลื่อนไหว ร่างกายที่ต่อเนื่องแบบแอโรบิก เช่น เดิน เดินเร็ว วิ่งเหยาะ เต้นแอโรบิก	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้

รายการขอความคิดเห็น	ประมาณ ค่าความ คิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุ ฒิคณที่	ค่า IOC	แปลผล	รายการขอ ความ คิดเห็น	แปลผล
	1	2	3		
2) การออกกำลังกายที่เน้นเสริมสร้างความ แข็งแรงให้กล้ามเนื้อ การใช้น้ำหนักตัวเป็นแรงต้าน เช่นออกกำลังกายด้วยบันได วิดพื้น สควอท เวท/ ดัมเบล อุปกรณ์ยางยืด	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
3) การออกกำลังกายกลางแจ้ง เช่น เปดอง เทเบิลเทนนิส แบดมินตัน	+1	0	+1	0.06	ใช้ได้
4) อื่นๆ (โปรดระบุ)	+1	+1	+1	1.0	ใช้ได้
รวม				0.93	

ประวัติย่อผู้ศึกษา

ชื่อ - นามสกุล
วัน เดือน ปีเกิด
ที่อยู่ปัจจุบัน

นางสาวกาญจณี พุคำใบ
๑๔ มีนาคม ๒๕๑๖
๓๙/๓ ถนนมนตรี ตำบลสบตุ๋ย อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๓๘

ศศ.บ.(การสื่อสารมวลชน) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พ.ศ. ๒๕๕๑

บธ.บ.(การตลาด) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. ๒๕๕๙

กศ.ม. (บริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยพะเยา

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔

นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๓

พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๙

นักทรัพยากรบุคคลกรปฏิบัติการ - ชำนาญการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต ๒

พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๐

นักทรัพยากรบุคคลกร ชำนาญการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต ๑

พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

นักทรัพยากรบุคคลกร ชำนาญการ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ปัจจุบัน

นักทรัพยากรบุคคลกรชำนาญการ รักษาราชการในตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคลกรชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ
กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

ชื่อ - นามสกุล
วัน เดือน ปีเกิด
ที่อยู่ปัจจุบัน

นางสาวกนกรัตน์ ภัทรสุทธิผล
๑๔ กันยายน ๒๕๖๓
๔๔๖/๓๓ หมู่ ๓ ตำบลชมพู อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๔๒

ประถมศึกษาปลายโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง

พ.ศ. ๒๕๔๘

มัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนอัสสัมชัญลำปาง

พ.ศ. ๒๕๕๒

ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ)

สาขาวิชาการจัดการระบบสารสนเทศทางคอมพิวเตอร์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาลำปาง

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. ๒๕๕๓

ประชาสัมพันธ์ สถานสงเคราะห์เด็กบ้านเวียงพิงค์
จังหวัดเชียงใหม่

พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๘

เจ้าหน้าที่ทะเบียนประวัติอิเล็กทรอนิกส์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต ๑

พ.ศ. ๒๕๕๙-ปัจจุบัน

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง