

แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
STRATEGIC FRAMEWORK FOR ENHANCING PHYSICAL ACTIVITY
AMONG NON-ACADEMIC PERSONNEL IN PRIVATE HIGHER EDUCATION
INSTITUTIONS IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA

จिरาพร คำใหญ่

Jirapron comyai

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การกีฬา คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการกีฬา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Sports Science Faculty of Sports Science and Technology Bangkokthonburi University

e-mail: jung.pink2234@gmail.com

Received: May 24, 2025

Revised: January 5, 2026

Accepted: January 9, 2026

Similarity Index: 2.57%

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษาแนวทางที่สามารถนำไปใช้จริงในการส่งเสริมกิจกรรมทางกายสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจผ่านแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อมั่น กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรจาก 17 สถาบันรวม 304 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและอนุมาน เพื่อค้นหาปัญหา แนวทางส่งเสริม และความเป็นไปได้ของแต่ละแนวทาง

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการมีกิจกรรมทางกายเป็นประจำ แต่ยังพบอุปสรรคบางประการ เช่น การขาดสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม ภาวะครอบครัว และไม่มีระบบติดตามผลอย่างเป็นระบบ แนวทางที่ได้รับความเห็นว่าเป็นเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มในช่วงเวลาพักกลางวัน ซึ่งช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสามารถดำเนินการได้แม้มีทรัพยากรจำกัด

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าควรบูรณาการกิจกรรมทางกายเข้ากับนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในด้านการจัดสรรทรัพยากร การสนับสนุนจากผู้บริหาร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมสุขภาพ แนวทางที่เสนอมีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องการส่งเสริมสุขภาพในองค์กร ซึ่งครอบคลุมทั้งโครงสร้างทรัพยากร และทัศนคติของบุคลากร

คำสำคัญ : แนวทางการส่งเสริม, กิจกรรมทางกาย, บุคลากรสายสนับสนุน, สถาบันอุดมศึกษาเอกชน

Abstract

This study aimed to explore feasible strategies for promoting physical activity among non-academic staff in private universities located in Bangkok. A quantitative survey design was employed, using validated and reliable questionnaires. Data were collected from a sample of 304 staff members across 17 institutions. Descriptive and inferential statistics were utilized to analyze the data and identify key obstacles, potential strategies, and their practical viability.

The findings revealed that most staff members reported regular engagement in physical activity. However, several barriers were identified, including limited access to suitable exercise facilities, family obligations, and the absence of a systematic monitoring system. The strategy most highly rated in terms of feasibility and appropriateness was organizing group activities during lunch breaks, as this approach enhances participation while remaining achievable under limited resource conditions.

The results suggest that physical activity promotion should be integrated into university policy frameworks, particularly through resource allocation, administrative support, and the development of a health-oriented organizational culture. The proposed strategies align with the conceptual framework of organizational health promotion, encompassing structural, resource-based, and attitudinal dimensions within the institution.

Keywords: Promotion Guidelines, Physical Activities, Support Staff, Private Higher Education Institutions

บทนำ

สภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันแต่ละวันคนเราต้องเร่งรีบทำงานแข่งกับเวลาเพื่อรายรับจากการทำงานมาเป็นค่าใช้จ่ายในด้านต่าง ๆ สำหรับตัวเอง แต่จะมีใครคิดบ้างหรือไม่ว่าหากเราทำแต่งานไม่คำนึงถึงสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของเรา เมื่อเราหักโหมทำงานมากทำให้สุขภาพกายเจ็บป่วย สุขภาพจิตก็ป่วยไปด้วยแม้ว่าจะทำงานเก็บเงินไว้ได้มาก ๆ แต่โรคบางโรคถึงมีเงินรักษาไม่ได้ วิธีที่จะส่งเสริมให้เรามีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บมีอายุยืนยาว

ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว ผู้คนต้องเร่งรีบทำงานเพื่อหารายได้มาจุนเจือค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน อย่างไรก็ตาม การทุ่มเทเวลาให้กับงานโดยละเลยการดูแลสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ อาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพเรื้อรังและความเครียดสะสม ซึ่งไม่สามารถชดเชยได้ด้วย

รายได้หรือเงินทองที่หามาได้ แม้บางโรคจะมีเงินรักษา ก็ไม่สามารถหายได้หากไม่ได้ดูแลสุขภาพตั้งแต่ต้น (นัยนา เทียงภักดี, 2542)

การส่งเสริมสุขภาพจึงเป็นสิ่งจำเป็น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ นอกจากการเลือกรับประทานอาหารที่มีคุณค่า พักผ่อนให้เพียงพอ หลีกเลี่ยงสารเสพติด และตรวจสุขภาพประจำปีแล้ว การมีกิจกรรมทางกายถือเป็นหัวใจสำคัญในการป้องกันโรคและเสริมสร้างคุณภาพชีวิต โดยสามารถลดอัตราการเสียชีวิตก่อนวัยอันควร ลดความเสี่ยงของโรคหัวใจ เบาหวาน ความดันโลหิตสูง และยังช่วยเสริมสร้างกระดูก กล้ามเนื้อ และสุขภาพจิตโดยรวม (วิศาล คันธรัตน์กุล และคณะ, 2544; World Health Organization, 2020)

การมีสุขภาพดีทั้งทางร่างกายและจิตใจเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม การปลูกฝังพฤติกรรมออกกำลังกายอย่างต่อเนื่องตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้ใหญ่ จึงเป็นสิ่งที่คุณภาพส่วนควรให้ความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือชุมชน โดยเฉพาะสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพผ่านกิจกรรมทางกาย

การส่งเสริมกิจกรรมทางกายยังเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายเชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติที่รัฐบาลให้ความสำคัญ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวม จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการส่งเสริมกิจกรรมทางกายสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มละเลยกิจกรรมทางกาย และอาจส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพในการทำงานและสุขภาพโดยรวม "ประเทศไทยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมกิจกรรมทางกายระดับชาติ พ.ศ. 2561–2573 ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มสัดส่วนประชากรที่มีกิจกรรมทางกายอย่างเพียงพอ และลดภาระโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2564; Thai Health Promotion Foundation, 2021)

การศึกษานี้มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน รวมถึงให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของประเทศ ตลอดจนผลักดันให้เกิดการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาวการดูแลสุขภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งสำหรับบุคคลทุกเพศ ทุกวัย โดยกิจกรรมการออกกำลังกายเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สามารถช่วยเสริมสร้างให้มีสุขภาพที่ดีได้ ซึ่งการส่งเสริมสุขภาพนั้น เป็นนโยบายการสร้างคุณภาพชีวิตที่สำคัญของรัฐบาลในปัจจุบัน จากเหตุผลข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาค้นคว้า แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของการมีกิจกรรมทางกายที่เพียงพอและเหมาะสม ที่เป็นสาเหตุสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพโดยรวม อีกทั้งผู้วิจัยต้องการส่งเสริมนโยบาย การมีกิจกรรมทางกายในหน่วยงานที่ตนเองสังกัดอยู่ เพื่อเป็นการส่งเสริมแผนการส่งเสริมกิจกรรมทางกายตามแผนยุทธศาสตร์ของประเทศไทยและผลักดันการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย

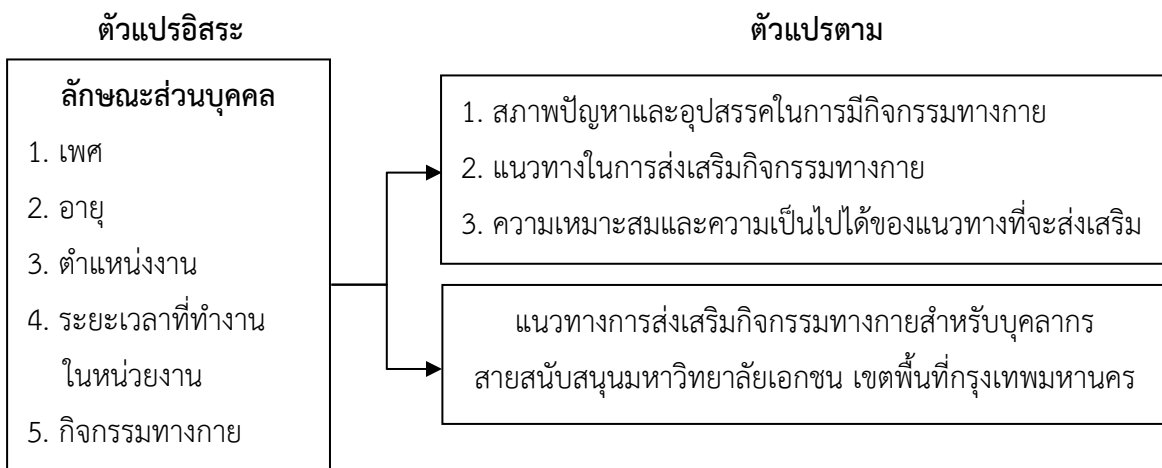
ให้เกิดเป็นรูปธรรม ดังนั้น แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและความยั่งยืนขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อสร้างแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

การดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมุ่งศึกษาแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) การสร้างเครื่องมือ และ 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล และ 5) การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร บุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีหน้าที่ในสายงานธุรการ งานวิชาการ งานพัสดุ งานทะเบียน และงานบริการทั่วไป โดยมีคุณสมบัติร่วมคือ อายุระหว่าง 25-60 ปี และมีระยะเวลาการทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) โดยขั้นแรกจะสุ่มเลือกมหาวิทยาลัยเอกชนจำนวนหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และสุ่มกลุ่มตัวอย่างภายในแต่ละสถาบันอย่างมีระบบ (Systematic Sampling) โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อน (e) ที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05

เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสัมภาษณ์ แบบสอบถามแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้างานวิจัย เอกสาร บทความ วารสาร และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2.2 รวบรวมและสร้างเครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถาบันอุดมศึกษาที่ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาและอุปสรรคในการมีกิจกรรมทางกาย จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 แนวทางในการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 5 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางที่จะส่งเสริม จำนวน 10 ข้อ

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้างานวิจัย เอกสาร บทความ วารสาร และสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแนวทางเสริมการออกกำลังกาย เพื่อมาพิจารณาปรับปรุงนำมาใช้ตามความเหมาะสม

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คน

3. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบพิจารณาเนื้อหาเพื่อหาความเที่ยงตรง (validity) ของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่ได้การปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a - Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ให้ได้ความเชื่อมั่นเท่ากับ .89

5. นำแบบประเมินที่ได้จากการวิเคราะห์เสร็จแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วจัดพิมพ์เป็นฉบับจริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตจากสถาบันต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแจกจ่ายแบบสอบถามและสัมภาษณ์
2. แนะนำตัวอธิบาย วัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างกรอกแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ดังนี้

- 1) ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ และระดับชั้น โดยจะนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลอายุ น้ำหนักและส่วนสูง นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการมีกิจกรรมทางกาย โดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษา เรื่อง แบบสอบถามแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลข้อมูลจากการศึกษาดังกล่าวครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t - distribution

df แทน ระดับขั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

SS แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยกำลังสองของคะแนนแต่ละค่า (Mean of Squares)

F แทน ค่าสถิติ F

ผลการวิจัย

จากการศึกษาในเรื่อง “แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชน เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร” โดยการใช้การวิจัยเชิงสำรวจ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 304 คน และนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์

โดยแบ่งการวิเคราะห์ เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถาบันอุดมศึกษาที่ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 สภาพปัญหาและอุปสรรคในการมีกิจกรรมทางกาย จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 5 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางที่เสนอ จำนวน 10 ข้อ

ข้อมูลสถาบันอุดมศึกษาที่ให้ข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จำนวน 17 สถาบัน มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนประมาณ 68,196 คน ข้อมูลจาก สำนักงานปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม และได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการเก็บแบบสอบถาม จำนวน 304 คน ดังรายละเอียดตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลสถาบันอุดมศึกษาที่ให้ข้อมูล

ข้อมูลสถาบันอุดมศึกษาที่ให้ข้อมูล	จำนวน (n = 304)	ร้อยละ
1. มหาวิทยาลัยศรีปทุม	21	6.91
2. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ	25	8.22
3. มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี	54	17.76
4. มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ	15	4.93
5. มหาวิทยาลัยเกริก	13	4.28
6. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต	11	3.62
7. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น	6	1.97
8. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร	7	2.30
9. มหาวิทยาลัยธนบุรี	13	4.28
10. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	16	5.26
11. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ	21	6.91
12. มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต	20	6.58
13. มหาวิทยาลัยสยาม	16	5.26
14. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย	18	5.92
15. มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ	23	7.57
16. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์	10	3.29
17. มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด	15	4.93
รวม	304	100

จากตารางที่ 1 จากการรวบรวมแบบสอบถามของบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 304 คน จำแนกตามสถาบัน พบว่ามีการกระจายตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสถาบันอย่างไม่สม่ำเสมอ โดยมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรีมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามสูงสุด คือ 54 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 17.76 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด รองลงมาคือ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ร้อยละ 8.22 และมหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ร้อยละ 7.57 ตามลำดับ ในขณะที่มหาวิทยาลัยที่มีจำนวนผู้ตอบต่ำสุดคือ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น จำนวน 6 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 1.97 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากการวิเคราะห์เบื้องต้นพบว่า สถาบันที่มีจำนวนผู้ตอบในระดับสูงมักเป็นมหาวิทยาลัยที่มีจำนวนนักศึกษาหรือบุคลากรโดยรวมมาก และอาจมีระบบบริหารจัดการที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวิจัยภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ McMillan & Chavis (1986) เรื่อง Sense of Community ที่กล่าวว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวข้องกับความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ การกระจายของกลุ่มตัวอย่างที่ไม่สมดุลอาจส่งผลต่อความแม่นยำของการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบในขั้นต่อไป ซึ่งควรพิจารณาการปรับใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติเพื่อลดอคติ เช่น การใช้ค่าน้ำหนัก (weighting) หรือการวิเคราะห์แบบจำแนกกลุ่ม (stratified analysis) เพื่อให้ผลการศึกษามีความน่าเชื่อถือและเป็นกลางยิ่งขึ้น

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	(n = 304)
1. เพศ		
- ชาย	169	55.59
- หญิง	135	44.41
2. อายุ		
- น้อยกว่า 25 ปี	29	9.54
- 25 – 34 ปี	256	84.21
- 35- 44 ปี	18	5.92
- 45 – 54 ปี	1	0.33
- มากกว่า 55 ปีขึ้นไป	0	0.00
3. ตำแหน่ง		
- หัวหน้างาน	3	0.99
- เจ้าหน้าที่	299	98.36
4. ระยะเวลาที่ทำงานในหน่วยงาน		
- น้อยกว่า 1 ปี	14	4.61
- 1 - 5 ปี	145	47.70
- 6 - 10 ปี	138	45.39
- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	7	2.30

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	(n = 304)
5. ท่านมีกิจกรรมทางกาย (เช่น เดิน วิ่ง ปั่นจักรยาน ฯลฯ) เป็นประจำหรือไม่		
- มี	302	100
- ไม่มี	0	0

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน จำนวน 304 คน พบว่า เพศชายมีจำนวนมากกว่าคือ 169 คน คิดเป็นร้อยละ 55.59 ในขณะที่เพศหญิงมีจำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 44.41 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุนในกลุ่มตัวอย่างมีการกระจายของเพศค่อนข้างสมดุลแต่ยังคงมีแนวโน้มที่เพศชายจะมีบทบาทมากกว่าเล็กน้อย ซึ่งอาจสัมพันธ์กับประเภทของงานสนับสนุนในบางตำแหน่งที่อาจมีลักษณะใช้แรงกายหรือความยืดหยุ่นด้านเวลา

ด้านอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 84.21 รองลงมาคือกลุ่มอายุน้อยกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.54 และกลุ่มอายุ 35-44 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.92 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มของวัยทำงานช่วงต้นถึงกลางที่เป็นกำลังสำคัญของสายงานสนับสนุนในมหาวิทยาลัยเอกชน ข้อมูลนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Super's Life-Span, Life-Space Theory (Super, 1980) ที่ระบุว่า ช่วงวัย 20-40 ปี เป็นช่วงของการสร้างรากฐานในอาชีพการงาน (Establishment stage) ซึ่งบุคลากรจะมุ่งมั่นพัฒนาความสามารถเพื่อเติบโตในสายงานของตน

ด้านตำแหน่งงาน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ จำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 98.36 ขณะที่ตำแหน่งหัวหน้างานมีเพียง 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.99 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างหลักอยู่ในระดับผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 145 คน คิดเป็นร้อยละ 47.70 รองลงมาคือกลุ่มที่มีประสบการณ์ 6-10 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 45.39 ซึ่งสะท้อนถึงช่วงเวลาแห่งการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง และการรักษาแรงงานในองค์กรในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ กลุ่มที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 1 ปี และมากกว่า 10 ปี มีจำนวนน้อย (ร้อยละ 4.61 และ 2.30 ตามลำดับ) ซึ่งอาจชี้ให้เห็นถึงปัญหาการลาออกของบุคลากรหรือข้อจำกัดด้านโครงสร้างตำแหน่งในสายสนับสนุน

ในประเด็นพฤติกรรมด้านสุขภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดร้อยละ 100 มีการมีกิจกรรมทางกายเป็นประจำ เช่น เดิน วิ่ง หรือปั่นจักรยาน สะท้อนถึงแนวโน้มของการตระหนักรู้ด้านสุขภาพในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดขององค์การอนามัยโลก (World Health Organization, 2010) ที่เน้นความสำคัญของกิจกรรมทางกายเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญของสุขภาพในวัยทำงาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของสภาพปัญหาและอุปสรรคในการมีกิจกรรมทางกาย

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับประเมิน
1. ข้อจำกัดด้านเวลา ทำให้ไม่สามารถมีกิจกรรมทางกายได้อย่างเหมาะสม	2.46	0.62	ไม่ค่อยเห็นด้วย
2. ไม่สามารถเข้าถึงสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสมภายในมหาวิทยาลัย	2.57	0.62	ปานกลาง
3. มีความเหนื่อยล้าจากงานประจำ จึงไม่มีพลังในการมีกิจกรรมทางกาย	2.53	0.59	ปานกลาง
4. ไม่มีแรงจูงใจหรือบุคคลสนับสนุนในการมีกิจกรรมทางกาย	2.55	0.61	ปานกลาง
5. มีปัญหาสุขภาพที่เป็นข้อจำกัดต่อการออกกำลังกาย	2.54	0.62	ปานกลาง
6. องค์กรยังไม่มียุทธศาสตร์สนับสนุนกิจกรรมทางกายอย่างชัดเจน	2.53	0.63	ปานกลาง
7. ไม่ทราบวิธีเริ่มต้นกิจกรรมทางกายที่เหมาะสมกับตนเอง	2.53	0.63	ปานกลาง
8. ภาระงานที่ไม่สม่ำเสมอทำให้ข้าพเจ้าจัดสรรเวลาออกกำลังกายได้ยาก	2.53	0.62	ปานกลาง
9. อุปกรณ์การออกกำลังกายในมหาวิทยาลัยไม่เพียงพอหรือขาดความพร้อม	2.56	0.63	ปานกลาง
10. มีความเข้าใจเกี่ยวกับประโยชน์ของกิจกรรมทางกายน้อย	2.54	0.65	ปานกลาง
11. ภาระหน้าที่ภายในครอบครัวเป็นอุปสรรคต่อการทำกิจกรรมทางกาย	2.57	0.62	ปานกลาง
12. มหาวิทยาลัยยังขาดการรณรงค์หรือจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ	2.52	0.63	ปานกลาง
13. สถานที่ออกกำลังกายมีระยะทางไกลหรือไม่สะดวกต่อการเดินทาง	2.55	0.64	ปานกลาง
14. รู้สึกไม่มั่นใจหรือเงินอายุในการออกกำลังกายร่วมกับผู้อื่น	2.52	0.62	ปานกลาง
15. รู้สึกไม่มั่นใจในสมรรถภาพทางกายของตนเอง	2.51	0.62	ไม่ค่อยเห็นด้วย
16. สภาพภูมิอากาศไม่เอื้ออำนวยต่อการมีกิจกรรมทางกายนอกอาคาร	2.54	0.64	ปานกลาง

รายการประเมิน	\bar{X}	S.D.	ระดับประเมิน
17. องค์กรไม่มีระบบติดตามหรือประเมินผลการมีกิจกรรมทางกายของบุคลากร	2.57	0.63	ปานกลาง
18. มีพฤติกรรมอยู่กับที่นานเกินไป เช่น นั่งหน้าคอมพิวเตอร์ต่อเนื่อง	2.56	0.65	ปานกลาง
19. ตารางเวลาการทำงานไม่ยืดหยุ่นพอให้มีกิจกรรมทางกายระหว่างวัน	2.54	0.64	ปานกลาง
20. มองว่ากิจกรรมทางกายเป็นเรื่องน่าเบื่อและไม่สนุก	2.51	0.64	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยทุกข้อมีระดับการประเมินอยู่ในระดับ ปานกลางและไม่ค่อยเห็นด้วย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 2.46 - 2.57 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ถึงปัญหาและอุปสรรคในการมีกิจกรรมทางกายในระดับปานกลางและไม่ค่อยเห็นด้วย โดยปัญหาที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ไม่สามารถเข้าถึงสถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสมภายในมหาวิทยาลัย ภาระหน้าที่ภายในครอบครัว เป็นอุปสรรคต่อการทำกิจกรรมทางกาย และองค์กรไม่มีระบบติดตามหรือประเมินผลการมีกิจกรรมทางกายของบุคลากร ค่าเฉลี่ย 2.57 และที่ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อจำกัดด้านเวลา ทำให้ไม่สามารถมีกิจกรรมทางกายได้อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 2.46

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของแนวทางในการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย

แนวทางที่เสนอ	\bar{X}	S.D.	ระดับประเมิน
1. จัดให้มีพื้นที่เฉพาะสำหรับออกกำลังกายภายในมหาวิทยาลัย	4.05	0.33	เหมาะสมมาก
2. จัดกิจกรรมกลุ่ม เช่น เดิน-วิ่ง หรือโยคะในช่วงเวลาพักกลางวัน	4.16	0.46	เหมาะสมมาก
3. สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกายนอกเวลางาน	4.07	0.37	เหมาะสมมาก
4. จัดให้มีรางวัลหรือแรงจูงใจสำหรับผู้ที่ยังออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	4.06	0.40	เหมาะสมมาก

แนวทางที่เสนอ	\bar{x}	S.D.	ระดับประเมิน
5. กำหนดตารางเวลาทำงานให้มีความยืดหยุ่น เพื่อรองรับการมีกิจกรรมทางกาย	4.07	0.40	เหมาะสมมาก
6. จัดอบรมให้ความรู้และทักษะการออกกำลังกายเบื้องต้น แก่บุคลากร	4.04	0.39	เหมาะสมมาก
7. จัดให้มีผู้ฝึกสอนหรือพี่เลี้ยงดูแลกิจกรรมทางกาย สำหรับบุคลากร	4.02	0.34	เหมาะสมมาก
8. พัฒนาช่องทางประชาสัมพันธ์กิจกรรมสุขภาพ ภายในองค์กรให้ชัดเจน	4.04	0.37	เหมาะสมมาก
9. จัดกิจกรรมการแข่งขันเพื่อส่งเสริมการเคลื่อนไหวทางกาย ในกลุ่มบุคลากร	4.04	0.36	เหมาะสมมาก
10. จัดให้มีบริการตรวจสุขภาพประจำปี ที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวม	4.05	0.36	เหมาะสมมาก
11. สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเข้าร่วมศูนย์ออกกำลังกาย ภายนอกองค์กร	4.01	0.33	เหมาะสมมาก
12. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อกิจกรรมทางกาย เช่น ป้ายเตือนลูกเดิน	4.00	0.37	เหมาะสมมาก
13. ส่งเสริมให้หัวหน้างานสนับสนุนและมีส่วนร่วม ในกิจกรรมสุขภาพของทีม	4.03	0.36	เหมาะสมมาก
14. จัดโครงการเพื่อสร้างแรงกระตุ้นในการเริ่มต้น การทำกิจกรรมทางกาย	4.03	0.35	เหมาะสมมาก
15. ส่งเสริมกิจกรรมทางกายระหว่างวัน เช่น การเดินประชุมหรือยืดกล้ามเนื้อ	4.01	0.30	เหมาะสมมาก
16. พัฒนาแอปพลิเคชันหรือระบบติดตามพฤติกรรม สุขภาพในองค์กร	3.99	0.30	เหมาะสมมาก

แนวทางที่เสนอ	\bar{x}	S.D.	ระดับประเมิน
17. จัดตั้งชมรมกิจกรรมทางกาย เช่น ชมรมวิ่ง ชมรมเต้น หรือชมรมจักรยาน	4.01	0.34	เหมาะสมมาก
18. จัดโครงการส่งเสริมสุขภาพดีสำหรับบุคลากร ที่มีกิจกรรมสม่ำเสมอ	3.99	0.30	เหมาะสมมาก
19. ส่งเสริมให้ใช้บันไดแทนลิฟต์ผ่านการจัดกิจกรรมที่น่าสนใจ	4.00	0.33	เหมาะสมมาก
20. ติดตั้งสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสุขภาพ เช่น โปสเตอร์หรือวิดีโอ	3.94	0.37	เหมาะสมมาก

จากตารางที่ 4 พบว่า แนวทางทั้งหมดได้รับการประเมินในระดับ "เหมาะสมมาก" โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.94 - 4.16 แนวทางที่ได้รับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มช่วงพักกลางวัน (ข้อ 2: ค่าเฉลี่ย 4.16) สะท้อนว่าผู้ตอบเห็นว่าเป็นแนวทางที่มีความเหมาะสมสูง แนวทางที่ได้รับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ติดตั้งสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสุขภาพ เช่น โปสเตอร์หรือวิดีโอ (ข้อ 20: ค่าเฉลี่ย 3.94) แต่ก็ยังอยู่ในระดับ "เหมาะสมมาก"

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางที่เสนอ

แนวทางที่เสนอ	\bar{x}	S.D.	ระดับประเมิน
1. แนวทางที่เสนอมีความสอดคล้องกับนโยบายด้านสุขภาพขององค์กร	4.38	0.52	เห็นด้วยมาก
2. แนวทางที่เสนอสามารถปรับใช้ได้จริงภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่	4.48	0.52	เห็นด้วยมาก
3. บุคลากรในองค์กรมีแนวโน้มที่จะยอมรับและให้ความร่วมมือกับแนวทางดังกล่าว	4.36	0.51	เห็นด้วยมาก
4. โครงสร้างพื้นฐานของมหาวิทยาลัยเอื้อต่อการดำเนินแนวทางที่เสนอ	4.34	0.52	เห็นด้วยมาก

แนวทางที่เสนอ	\bar{x}	S.D.	ระดับประเมิน
5. แนวทางที่เสนอสามารถดำเนินการได้ โดยไม่กระทบต่อภาระงานหลักของบุคลากร	4.38	0.53	เห็นด้วยมาก
6. แนวทางที่เสนอตอบสนองต่อความต้องการ ด้านสุขภาพของบุคลากรสายสนับสนุน	4.29	0.50	เห็นด้วยมาก
7. แนวทางที่เสนอสามารถพัฒนาเป็นกิจกรรมที่ยั่งยืน ในระยะยาว	4.32	0.50	เห็นด้วยมาก
8. แนวทางที่เสนอช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่สนับสนุนสุขภาพ	4.30	0.51	เห็นด้วยมาก
9. ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในองค์กรมีแนวโน้มให้การสนับสนุน แนวทางนี้	4.30	0.50	เห็นด้วยมาก
10. แนวทางที่เสนอสามารถเป็นต้นแบบ ให้มหาวิทยาลัยเอกชนอื่นนำไปประยุกต์ใช้ได้	4.30	0.50	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความเห็น "เห็นด้วยมาก" ต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางในการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย โดยค่าเฉลี่ยของแต่ละรายการอยู่ในช่วงระหว่าง 4.29 – 4.48 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.50 – 0.53 แสดงให้เห็นถึงความเห็นที่มีความสอดคล้องกันในระดับสูง

แนวทางที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ แนวทางที่จะส่งเสริมสามารถปรับใช้ได้จริงภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ ค่าเฉลี่ย 4.48 แสดงให้เห็นว่า แนวทางดังกล่าวมีความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติ และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร

แนวทางที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ แนวทางที่จะส่งเสริมตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของบุคลากรสายสนับสนุน ค่าเฉลี่ย 4.29

แม้ว่าจะเป็นรายการที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด แต่ก็ยังอยู่ในระดับ “เห็นด้วยมาก” ซึ่งบ่งชี้ถึงการยอมรับแนวทางในภาพรวมอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์นี้สะท้อนให้เห็นว่า แนวทางที่นำเสนอมีทั้งความเหมาะสมในเชิงนโยบายและความเป็นไปได้เชิงปฏิบัติอย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดด้าน Health Program Feasibility และ Organizational Readiness (Green & Kreuter, 2005; WHO, 2010) ซึ่งเน้นการบูรณาการความพร้อมของทรัพยากร โครงสร้าง และบุคลากรในการขับเคลื่อนการส่งเสริมสุขภาพ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย

จากการวิเคราะห์และรวบรวมข้อมูลพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมีทัศนคติเชิงบวกต่อการส่งเสริมกิจกรรมทางกายที่เป็นผลมาจากนโยบายและการรณรงค์ของสถาบันอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม องค์กรควรพัฒนาต่อยอดด้วยการจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลายและน่าสนใจมากขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างและลดความจำเจในการออกกำลังกาย พร้อมทั้งควรบูรณาการการให้ความรู้ด้านสุขภาพควบคู่ไปกับการปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจในการดูแลสุขภาพเชิงรุกอย่างแท้จริง โดยกลไกการส่งเสริมควรมีความยืดหยุ่นสูงและได้รับการสนับสนุนอย่างเป็นทางการในระดับนโยบายเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อสุขภาพอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบและพัฒนาแนวทางที่มีความเหมาะสมและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงสำหรับการส่งเสริมกิจกรรมทางกายในกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม พบข้อค้นพบที่มีนัยสำคัญและสามารถเชื่อมโยงกับกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นระบบ ดังจะอภิปรายในประเด็นสำคัญต่อไปนี้

ลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่างแสดงให้เห็นถึงการกระจายตัวที่สอดคล้องกับโครงสร้างแรงงานของมหาวิทยาลัยเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะในด้านอายุที่พบว่ากลุ่มใหญ่ที่สุดอยู่ในช่วงวัยทำงานตอนต้นถึงกลาง (อายุ 25–34 ปี) ซึ่งเป็นช่วงชีวิตที่บุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเองทางอาชีพอย่างเข้มข้น สอดคล้องกับแนวคิด Life-Span, Life-Space Theory ของ Super (1980) ที่เสนอว่า วัยดังกล่าวอยู่ในระยะ Establishment stage ซึ่งบุคคลจะมีแนวโน้มใฝ่หาความมั่นคงและการเติบโตในสายงานของตน อีกทั้งการที่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ยังสะท้อนถึงโครงสร้างหน้าที่การทำงานในระบบสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการดำเนินงานเชิงปฏิบัติการมากกว่าบริหาร

จากผลการวิเคราะห์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ถึงอุปสรรคในการมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในมิติของข้อจำกัดด้านเวลา ความเหนื่อยล้าจากภาระงาน และการขาดแรงสนับสนุนภายในองค์กร ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Thogersen-Ntoumani et al. (2006) ที่ชี้ว่า ปัจจัยด้านแรงกดดันในที่ทำงานและขาดดุลระหว่างชีวิตกับงาน เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางกาย นอกจากนี้ ปัจจัยด้านจิตสังคม เช่น ความรู้สึกไม่มั่นใจในสมรรถภาพทางกายและขาดแรงจูงใจ ยังเป็นตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มที่ขาดกลไกสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน

ผลการประเมินความเหมาะสมของแนวทางทั้งหมด อยู่ในระดับที่สูงมาก ซึ่งแสดงถึงการยอมรับในระดับกว้างจากบุคลากรสายสนับสนุน โดยแนวทางที่ได้รับคะแนนสูงสุด ได้แก่ การจัดกิจกรรมกลุ่มในช่วงพักกลางวัน ซึ่งนอกจากจะไม่กระทบต่อภาระงานประจำแล้ว ยังช่วยสร้างแรงจูงใจเชิงสังคมในการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Self-Determination Theory ของ Deci & Ryan (2000) ที่เสนอว่า

ความต้องการด้านความเป็นอิสระ ความสามารถ และการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของพฤติกรรมสุขภาพในระยะยาว นอกจากนี้ การมีแรงจูงใจจากภายนอก เช่น รางวัล การยกย่อง และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการออกกำลังกาย ก็สามารถส่งเสริมพฤติกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นในระดับ "เห็นด้วยมาก" ต่อความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางที่นำเสนอ โดยเฉพาะประเด็นที่ว่า แนวทางสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงภายใต้ข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Green & Kreuter (2005) เรื่อง Organizational Readiness ที่เน้นการบูรณาการทรัพยากร โครงสร้างพื้นฐาน และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้การดำเนินโครงการสุขภาพสามารถเกิดขึ้นได้จริงและยั่งยืนในระยะยาว ข้อค้นพบนี้ยังสะท้อนถึงศักยภาพขององค์กรในการสนับสนุนกิจกรรมทางกาย หากได้รับการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามเน้นย้ำถึงความต้องการกิจกรรมที่มีความหลากหลาย น่าสนใจ และมีการต่อเนื่องในเชิงนโยบายและการดำเนินงาน โดยเฉพาะในประเด็นการให้ความรู้ด้านสุขภาพควบคู่กับการปฏิบัติกิจกรรมทางกาย ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับข้อเสนอขององค์การอนามัยโลก (WHO, 2010) ที่ส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อพฤติกรรมสุขภาพ และการส่งเสริมองค์ความรู้เชิงบูรณาการ

กล่าวโดยสรุป ผลการวิจัยครั้งนี้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า แนวทางที่จะส่งเสริมมีความสอดคล้องทั้งในเชิงทฤษฎีและปฏิบัติ อีกทั้งมีศักยภาพสูงในการนำไปประยุกต์ใช้ในระดับนโยบายของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยมีเงื่อนไขความสำเร็จคือ การสนับสนุนอย่างเป็นระบบจากทั้งโครงสร้างองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อสุขภาวะของบุคลากรในระยะยาว การประยุกต์ใช้ผลการวิจัยนี้จึงควรอยู่ภายใต้การออกแบบเชิงกลยุทธ์ การประเมินผลเป็นระยะ และการมีส่วนร่วมของทุกระดับในองค์กร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้จริง

1.1 การบูรณาการแนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายเข้าสู่แผนกลยุทธ์ของสถาบันผลการวิจัยสะท้อนว่า แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายมีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในระดับสูง จึงควรมีการบูรณาการแนวทางเหล่านี้เข้าสู่แผนปฏิบัติการของหน่วยงาน เช่น ด้านทรัพยากรมนุษย์ (HRM) หรือด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืนในระยะยาว

1.2 การสนับสนุนจากฝ่ายบริหารในระดับนโยบาย การดำเนินกิจกรรมทางกายจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยในด้านนโยบาย การจัดสรรงบประมาณ และทรัพยากร เช่น การจัดพื้นที่ออกกำลังกาย จัดตั้งชมรมสุขภาพ หรือมอบสิ่งจูงใจแก่บุคลากรที่มีความสมัครใจในการมีกิจกรรมทางกาย

2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยรัฐ เขตพื้นที่ กรุงเทพมหานคร

2.2 แนวทางการส่งเสริมกิจกรรมทางกายสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในเขตพื้นที่ต่างจังหวัด

2.3 ควรมีการควบคุมสัดส่วนการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถาบันให้มีความใกล้เคียงกันมากขึ้นเพื่อลดอคติเชิงสถิติและเพิ่มความเที่ยงตรงของผลการวิจัยในภาพรวม รวมถึงควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังมหาวิทยาลัยภาครัฐหรือสถาบันในส่วนภูมิภาค และพิจารณาใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานเพื่อเจาะลึกถึงแรงจูงใจและอุปสรรคเชิงจิตวิทยาของบุคลากรให้ครอบคลุมทุกมิติ

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการพัฒนาแผนการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย. (2561). **แผนการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย**

พ.ศ. 2561-2573. นนทบุรี: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.

นัยนา เทียงภักดี. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อวิชาชีพพลศึกษากับพฤติกรรมการออกกำลังกายของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่นวิทยา.** [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพลศึกษา] ขอนแก่น :บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิศาล คันธรัตน์กุล, และคณะ. (2544). **กิจกรรมทางกายกับสุขภาพ.** วารสารสุขภาพแห่งชาติ, 9(2), 47-59.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

Green, L. W., & Kreuter, M. W. (2005). **Health Program Planning: An Educational and Ecological Approach (4th ed.).** New York: McGraw-Hill.

McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14(1), 6-23.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.

Thogersen-Ntoumani, C., & Ntoumanis, N.(2006). **The role of self-determined motivation in the understanding of exercise-related behaviours, cognitions and physical self-evaluations.** *Journal of Sports Sciences*, 24, 393-404.

World Health Organization. (2010). **Global recommendations on physical activity for health.**

World Health Organization. (2010). **Healthy workplaces: A model for action: For employers, workers, policymakers and practitioners.**

World Health Organization (2020). **WHO consolidated guidelines on tuberculosis. Module 1: Prevention - tuberculosis preventive treatment.**

<https://www.who.int/publications/item/9789240001503>.