บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นกรณีศึกษา (Case Study) ที่เลือกศึกษาแบบเจาะจง (Purposeful Sampling) เพื่อศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย ศึกษาถึงวิธีการและกระบวนการในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ ผลลัพธ์จากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตพนักงาน ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงาน ความต้องการการสนับสนุนในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน และความคิดเห็นของพนักงานต่อผู้ที่ควรจะเป็นผู้ลงทุนดำนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรม โดยมีข้อมูลพื้นฐานเป็นส่วนประกอบ กระบวนการในการศึกษาแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นการศึกษาผู้บริหารของโรงแรม โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและการสังเกต ส่วนที่ 2 เป็นการศึกษาพนักงานโดยวิธีการใช้แบบสอบถาม การสังเกต การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ประชากรศึกษาเป็นพนักงานของโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย ที่ปฏิบัติงานระหว่างที่ผู้วิจัยทำการศึกษาจำนวน 250 คน แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยใช้กรอบแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพเป็นแนวทาง นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมสุขภาพ ตรวจสอบความเที่ยง ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) พิจารณาข้อความให้มีความชัดเจน เหมาะสม และนำมาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจความสมบูรณ์อีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย เป็นพนักงานโรงแรมวังคำ จังหวัดเชียงราย จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาข้อบกพร่อง ของแบบสอบถามและทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Conbrach ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามด้านสมรรถภาพทางกาย 0.5827 ด้านสถานภาพทางอารมณ์ 0.8297 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม 0.7106 ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ 0.5421 และด้านการรับรู้สภาวะสุขภาพตนเอง 0.4913 การเก็บข้อมูลผู้วิจัยนำหนังสือแนะนำตัวและขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล เพื่อทำการศึกษาวิจัย จากสาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารโรงแรมดุสิต

ไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยออกเก็บข้อมูลและรอรับแบบสอบถามด้วยตัวเอง นำข้อมูลที่ได้มาบันทึกและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

วิธีการและกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย

วิธีการและกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย ได้ผสมผสานวิธีการและกระบวนการในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน ตามแนวปฏิบัติ 4 แนวทาง คือมีการปฏิบัติตามข้อกฎหมายที่บังคับให้สถานที่ทำงานต้องดำเนินการเพื่อส่งเสริมสุขภาพพนักงาน โดยการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุขฉบับ พ.ศ. 2535 และการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติการคุ้มครองแรงงานฉบับ พ.ศ. 2541 การปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎ ระเบียบของเครือข่ายโรงแรมดุสิต และของโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย การดำเนินงานตามกรอบแนวคิดการส่งเสริมสุขภาพของกฎบัตรออตาวา และการดำเนินงานตามแนวทางการส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย ในรูปแบบของ Dusit Action ซึ่งเป็นแนวคิดในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน ของโรงแรมที่ผสมผสานการดำเนินงานเข้ากับวิถีชีวิตและสอดคล้องกับวัฒนธรรมประเพณีของจังหวัดเชียงราย โดยผลจากการดำเนินงานส่งผลและก่อประโยชน์ต่อโรงแรม หน่วยงาน องค์กร ชุมชนในท้องถิ่น และส่งผลต่อพนักงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคม

Dusit Action เริ่มต้นจากการรวมกลุ่มของพนักงานในปี พ.ศ. 2539 กระทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยไม่หวังผลตอบแทน และต่อมาในปี พ.ศ. 2540 คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงแรม ได้เข้ามาดำเนินการร่วมกับแผนกบุคคลของโรงแรม โดยได้รับความเห็นชอบและการสนับสนุนจากผู้บริหารของโรงแรม โดยมีวัตถุประสงค์ของ Dusit Action เพื่อ

เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน ทุกแผนกได้ปฏิบัติหรือกระทำกิจกรรมร่วมกัน

เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคน ทุกแผนกได้พบปะ พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันของพนักงานในองค์กร และมีโอกาสรวมกลุ่มสร้างสัมพันธภาพกับชุมชนต่างๆ

พนักงานได้ผ่อนคลายจากงานประจำและกระทำกิจกรรมเพื่อการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน

กิจกรรม Dusit Action ดำเนินการทุกวันพุธ ช่วงเวลา 13.00 น. – 16.00 น. ลักษณะกิจกรรม เป็นลักษณะกิจกรรมที่ผสมผสานเข้ากับวิถีชีวิตการทำงานของพนักงาน ก่อประโยชน์ต่อโรงแรม หน่วยงาน องค์กร ชุมชน และสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงาน Dusit Action เป็นกิจกรรมที่โรงแรมไม่ต้องจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการ ทุกกิจกรรมสามารถดำเนินการได้โดยคณะกรรมการและการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ผลลัพธ์จากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพที่ส่งผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตพนักงานของดุสิตไอย์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย พบว่า

สภาวะสุขภาพโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับ ดี ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.27 ด้วยการมีสมรรถภาพทางกายที่สมบูรณ์แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อยๆ มีสถานภาพทางอารมณ์ที่มั่นคง คิดว่าชีวิตตนเองมีคุณค่า สามารถทำงานและอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้ มีทักษะและความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ด้วยตนเอง สามารถจัดการและแก้ปัญหาทางเศรษฐกิจของตนเองได้ และตระหนักถึงภาวะสุขภาพของตนเอง

พฤติกรรมสุขภาพโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับ ดี ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 1.98 โดยพนักงานมีพฤติกรรมสุขภาพด้านสุขนิสัยทั่วไป และพฤติกรรมการไม่ดื่มสุรา ไม่สูบบุหรี่ ไม่เสพสารเสพติด อยู่ในระดับที่ดีมาก พฤติกรรมการรับประทานอาหาร การพักผ่อนนอนหลับ การป้องกันเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ การดูแลความปลอดภัยของตนเอง สุขภาพจิต และการดูแลสุขภาพตนเองอยู่ในระดับดี ในส่วนของพฤติกรรมการออกกำลังกายและการลดความเครียดของพนักงาน ยังควรได้รับการพัฒนาและแก้ไข ทั้งนี้เนื่องจากมีบางปัจจัยที่ไม่เอื้อให้พนักงานมีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ เช่น พฤติกรรมการออกกำลังกาย พนักงานต้องปฏิบัติงานเป็นกะ ทำงานในเวลากลางคืนและพักผ่อนนอนหลับในช่วงเวลากลางวัน และอยู่ในภาวะที่โรงแรมลดอัตรากำลังพนักงานลงด้วยปัญหา

ของภาวะวิกฤติ เศรษฐกิจ พนักงานต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาอยู่เป็นประจำทำให้มีเวลา และส่งผลต่อ การมีภาวะเครียดของพนักงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับ ดี ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 1.41 เนื่องจาก พนักงาน ได้รับสวัสดิการพื้นฐาน ด้านอาหาร เครื่องดื่ม และเครื่องแต่งกาย ในขณะปฏิบัติงาน พนักงานมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และความก้าวหน้าในการทำงาน ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายแรงงาน ได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เป็นธรรม มีโอกาสได้ปฏิบัติกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและตนเอง มีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัยอยู่ และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ ความต้องการ การสนับสนุนกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย และความคิดเห็นของพนักงาน ต่อผู้ที่ควรเป็นผู้ลงทุนในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานที่ทำงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน มีหลายปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน ได้แก่ ด้านสถานที่และอุปกรณ์การส่งเสริมสุขภาพ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน เนื่องจากมีข้อจำกัดของการดำเนินธุรกิจในเรื่องการใช้สถานที่ และอุปกรณ์บางประเภทสงวนไว้สำหรับผู้รับบริการของโรงแรม เวลาปฏิบัติงานเป็นกะต้องปฏิบัติงานในเวลากลางคืน ช่วงเวลาพักไม่พร้อมกัน พนักงานส่วนใหญ่พักอยู่บ้านของตนเอง เดินทางกลับบ้านหลังเลิกงานประจำ พนักงานที่เป็นเพศหญิงมีภาระทางครอบครัวที่ต้องดูแล ไม่มีเวลา เข้าร่วมกิจกรรม

ความต้องการการสนับสนุนกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน ร้อยละ 99.6 ต้องการความรู้ในการดูแลสุขภาพตนเอง ร้อยละ 98.8 ต้องการการตรวจสุขภาพประจำปี และร้อยละ 96.4 ต้องการความรู้ในการป้องกันโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

ความคิดเห็นของพนักงานต่อผู้ที่ควรจะเป็นผู้ลงทุนดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน พบว่า ผู้บริหารหรือเจ้าของสถานที่ทำงาน พนักงาน และรัฐบาล ควรมีส่วนร่วมในการลงทุนดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน ในสถานที่ทำงาน

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้พบว่า

1.วิธีการและกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย ได้ผสมผสานวิธีการและกระบวนการในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน ด้วยหลายแนวทาง คือ

การปฏิบัติตามข้อกฎหมายที่บังคับให้สถานที่ทำงานต้องดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน ด้วยการที่ทางรัฐบาลต้องการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงาน หรือพนักงานที่ทำงานในสถานที่ทำงาน ให้ได้รับการดูแลด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพผู้ทำงาน กฎหมายที่มีผลบังคับใช้เพื่อการดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ที่ทำงานในสถานที่ทำงาน มี 2 ฉบับหลัก คือ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข ฉบับ พ.ศ. 2535 และพระบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับ พ.ศ. 2541

การดำเนินงานตาม ข้อบังคับ กฎ ระเบียบของเครือข่ายโรงแรมดุสิต ซึ่งเป็นระเบียบหรือข้อห้ามที่ไม่ให้พนักงานมีพฤติกรรมไม่พึงประสงค์ เช่นการสูบบุหรี่ การดื่มสุรา หรือการเสพสารเสพติดในสถานที่ทำงาน เพราะนอกจากจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพพนักงาน ผู้รับบริการของโรงแรมแล้วยังส่งผลต่อภาพพจน์การดำเนินธุระของโรงแรม จึงจำเป็นที่ทางเครือข่ายโรงแรมดุสิตต้องกำหนด บังคับ กฎ ระเบียบ นี้ขึ้นเพื่อให้โรงแรมในเครือข่ายต้องนำไปดำเนินการ

การดำเนินงานตามกรอบแนวคิดการส่งเสริมสุขภาพของกฎบัตรออตาวา ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่ที่ครอบคลุม ทั้งด้านบุคคล สถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อม หน่วยงานหรือองค์กรสามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงได้ โดยผลที่ได้รับคุ้มค่ากับการดำเนินการ เช่นการที่โรงแรมจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เอื้อต่อสุขภาพ ส่งผลให้โรงแรมได้รับชื่อเสียงในด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่สวยงามและได้มาตรฐาน ผู้รับบริการพึงพอใจต่อสถานที่ที่ให้บริการ

การดำเนินงานตามแนวทางการส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย ในรูปแบบของ Dusit Action ซึ่งเป็นแนวคิดในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน ของโรงแรมที่ผสมผสานการดำเนินงานเข้ากับวิถีชีวิตและสอดคล้องกับวัฒนธรรมประเพณีของจังหวัดเชียงราย ซึ่งดำเนินการโดยคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกับแผนกบุคคล

โดยผลจากการดำเนินงานส่งผลและก่อประโยชน์ต่อโรงแรม หน่วยงาน องค์กร ชุมชนในท้องถิ่น และส่งผลต่อพนักงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม Dusit Action เป็นกิจกรรมที่ทางโรงแรมไม่ต้องจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการเป็นการเฉพาะ ทุกกิจกรรมสามารถดำเนินการได้โดยคณะกรรมการและการมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ภาคภูมิใจ ที่ได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม Dusit Action พนักงานมีความรู้สึกต่อกิจกรรม Dusit Action ว่าเป็นเสมือนสิ่งที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

2. ผลลัพธ์จากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมส่งผลต่อภาวะสุขภาพพนักงานดังนี้

สภาวะสุขภาพโดยรวมของพนักงานโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์ รีสอร์ท จังหวัดเชียงรายอยู่ในระดับ ดี ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.27 อาจเนื่องจากกลุ่มพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 93.6 มีอายุอยู่ในช่วง 20-40 ปี พัฒนาการของร่างกายสมบูรณ์เต็มที่ สมรรถภาพทางกายมีความพร้อมทุกด้าน ซึ่งมักจะพบว่านักกีฬาส่วนใหญ่จะประสบผลสำเร็จสูงสุดในช่วงวัยนี้ (ธวัช วีระศิริวัฒน์, 2537, หน้า 77) ด้านการศึกษา พนักงานทั้งหมดระดับการศึกษาตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป พื้นฐานการศึกษาน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่พนักงานสามารถนำพื้นฐานความรู้ที่มีอยู่ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนรู้วิธีการปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและวิถีการดำรงชีวิต โดยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอันเป็นผลมาจากการสังเกต พิจารณา ไตร่ตรอง ฝึกหัดและแก้ปัญหาทั้งปวงนำไปสู่พฤติกรรมที่สังคมยอมรับ (John Dewy อ้างในกฤษณา ศักดิ์ศรี, 2530, หน้า 464) สอดคล้องกับการศึกษาของชูชัย ศุภวงศ์ (2539) ที่พบว่าแรงงานที่มีการศึกษาในระดับประถมศึกษา ไม่สามารถปกป้องคุ้มครองตนเองจากการทำงานและไม่มีความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพของตนเอง และพนักงานตระหนักว่าปัญหาด้านสุขภาพร่างกายหรือความเจ็บป่วยมีผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่การทำงานของตนเอง การดูแลสุขภาพตนเองให้ดีอยู่เสมอเป็นเรื่องจำเป็น (Schwartz อ้างในสมบูรณ์ ศาลยาชีวิน, 2526, หน้า 14) ในส่วนของโรงแรมได้สนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพโดยการออกระเบียบให้พนักงานงดสูบบุหรี่ งดดื่มสุรา งดยาเสพติดในที่ทำงาน งดการจัดเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอลในงานเลี้ยงสำหรับพนักงานโดยจัดเครื่องดื่มเป็นน้ำผลไม้แทน การจัดให้มีกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในเป็นกลุ่มสี 5 สี โดยจัดในช่วงเวลาบ่ายเวลา 14.00-15.30 น.ทุกวันในช่วง Low Season และการแข่งขันกีฬาประจำปีเชื่อมสัมพันธไมตรีกับพนักงานของโรงแรมอื่นๆภายในจังหวัด

และการแข่งขันกีฬาภายในเครือข่ายดุสิต และโรงแรมมีนโยบายในการสงวนสิทธิ์ที่จะไม่รับผู้ที่สุขภาพไม่ดีเข้าเป็นพนักงาน สภาวะสุขภาพพนักงานวิเคราะห์เป็นรายด้านอภิปรายผลได้ดังนี้

สมรรถภาพทางกายอยู่ในระดับดี ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.13 เนื่องจากกลุ่มพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในวัยหนุ่มสาว มีอายุเฉลี่ยเพียง 30.15 ปีรูปร่างสมส่วนไม่อ้วนไม่ผอม มีส่วนสูงโดยเฉลี่ย 163.16 เซนติเมตร น้ำหนักตัวโดยเฉลี่ย 56.33 กิโลกรัม ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 7.35 ใช้เกณฑ์การคิดความสัมพันธ์สัดส่วนของร่างกายที่เป็นมาตรฐานของคนไทย ตามแนวคิดของ สันต์ หัสถีรัตน์ (2538, หน้า 57-58) ที่ประยุกต์มาจากเกณฑ์การคิดความสัมพันธ์สัดส่วนของร่างกายตามมาตรฐานขององค์การอนามัยโลกเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับสัดส่วนรูปร่างของคนไทย โดยคำนวนจากความสูงเป็นเซ็นติเมตร น้ำหนักตัวเป็นกิโลกรัม ดังนี้

ชาย: น้ำหนักตัวเป็นกิโลกรัม = (0.67 x ความสูงเป็นเซ็นติเมตร) – 52.61
(ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าประมาณ (SD) เท่ากับ 7.6)

หญิง: น้ำหนักตัวเป็นกิโลกรัม = (0.69 x ความสูงเป็นเซ็นติเมตร) – 56.67
(ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าประมาณ (SD) เท่ากับ 8.2)

สำหรับพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ.) ต้องมีการฝึกสมรรถภาพร่างกายเพื่อพร้อมปฏิบัติงานตามแบบการฝึกที่ได้รับการอบรมมาเป็นประจำอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง นอกจากความสมบูรณ์ด้านร่างกายที่เป็นปัจจัยเบื้องต้นของพนักงานแล้วผู้บริหารโรงแรมมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานได้มีกิจกรรมที่เกิดการเคลื่อนไหวของร่างกายที่ไม่ใช่การทำงานในหน้าที่นอกเหนือจากกิจกรรมกีฬากฎ และระเบียบต่าง ๆ แล้ว กิจกรรมที่เป็นเอกลักษณ์และเป็นจุดเด่นที่มีชื่อเสียงของโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ทชังหวัดเชียงรายคือกิจกรรม Dusit Action เป็นกิจกรรมที่เอื้อให้พนักงานได้มีโอกาสฝึกและใช้สมรรถภาพร่างกายที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านร่างกายของพนักงาน ในสถานที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน การจัดอบรมความรู้เรื่องเทคนิคความปลอดภัยในการทำงานและการใช้อุปกรณ์ป้องกันตัวเองขณะปฏิบัติงาน การจัดอบรมให้ความรู้ความปลอดภัยทางการจราจร การใช้หมวกกันน็อค การใช้เข็มขัดนิรภัย การให้แรงจูงใจให้พนักงานในการดูแลสุขภาพของตนเองไม่ให้เจ็บป่วย ลางานหรือขาดงาน โดยการจ่ายค่าตอบแทน (ค่าทิป) ตามอัตราสูงสุดที่พนักงานควรจะได้รับตามตำแหน่งหน้าที่ ไม่น้อยกว่าเดือนละ 2500-4500 บาท การยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานที่ไม่ลางาน หรือขาดงานบ่อยในโอกาสที่เหมาะสม เช่น ในงานเลี้ยงปีใหม่หรืองานประจำปีของโรงแรม หรือการเผยแพร่ข่าวสารในวารสารครอบครัวดุสิต ด้านกฎหมายที่รัฐได้ออกมาเพื่อการ

ส่งเสริมสุขภาพคนทำงาน ได้แก่ การกำหนดมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน การกำหนดระยะเวลาการทำงานที่เสี่ยงอันตรายต่อสุขภาพไม่เกินสัปดาห์ละ 42 ชั่วโมง การกำหนดการยกน้ำหนักของเพื่อการขนย้ายไม่เกิน 50 กิโลกรัมต่อคนต่อครั้ง (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ฉบับ พ.ศ. 2541) การกำหนดการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย การจัดสวัสดิการพื้นฐานเพื่อสุขภาพของคนทำงาน (พระราชบัญญัติการสาธารณสุขฉบับ พ.ศ. 2535) ฯลฯ สรุปว่าพนักงานมีสมรรถภาพร่างกายอยู่ในระดับ ดี เนื่องมาจากปัจจัยในตัวของพนักงานเอง การตระหนักในการดูแลรักษาสมรรถภาพร่างกายตนเอง ผลประโยชน์ที่พนักงานจะควรได้รับเมื่อพนักงานสามารถดูแลรักษาสุขภาพของตนเองให้ดีอยู่เสมอ ปัจจัยจากการสนับสนุนของผู้บริหารโรงแรม และปัจจัยจากข้อบังคับของกฎหมาย

สถานภาพทางอารมณ์โดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับ ดี ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.35 อาจเนื่องจากพนักงานอยู่ในวัย (20-40 ปี) ที่มีความพร้อมในด้านความคิดความสามารถทางด้านการควบคุมอารมณ์ มีภาพพจน์เป็นของตนเอง สามารถสังเคราะห์ปัญหาอุปสรรคต่างๆที่อยู่รอบตัว มีความคิดที่พยายามหาเหตุผลเพื่อเปลี่ยนแปลงหรือปกป้องจุดด้อยของตนเอง ปรับเปลี่ยนเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมที่กำลังเป็นปัญหาให้สอดคล้องเหมาะสมกับแนวทางที่ควรจะเป็น หรือสามารถที่จะควบคุมมันได้ (Neugarten, อ้างในสมบูรณ์ ศาลยาชีวิน, 2526, หน้า 107) รู้จักตนเอง สามารถประเมินตนเอง เพื่อต่อสู้กับปัญหา และอุปสรรคต่างๆไปสู่จุดหมายของชีวิต ภูมิใจและพึงพอใจเมื่อไปถึงเป้าหมายตลอดระยะเวลาของการดำเนินชีวิต (Buhler, อ้างในสมบูรณ์ ศาลยาชีวิน, 2526, หน้า 108) จากการประเมินรายข้อพบว่าพนักงานสามารถประเมินและวิเคราะห์สถานภาพทางอารมณ์ของตนเองอยู่ในระดับดีด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 3.60 แปรผลว่าพนักงานสามารถจัดการ วิเคราะห์และหาทางแก้ปัญหาของตนเองได้ พนักงานรู้สึกว่าการดำรงชีวิตประจำวันของตนเองมีคุณค่าค่อนข้างดีมากด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.80 แปรผลว่าพนักงานตระหนักว่าชีวิตของตนเองมีคุณค่าสามารถที่จะทำประโยชน์ต่าง ๆ ได้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน มีพลังใจที่จะประกอบกิจการใด ๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามที่ตนเองตั้งใจหรือปรารถนา มีความกระตือรือร้นไม่ท้อแท้ในการทำงานอยู่ในระดับดีด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.32 แปรผลว่าพนักงานมีเป้าหมายในการทำงาน ต้องการให้งานสำเร็จและมีความพึงพอใจ ภาคภูมิใจเมื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย พนักงานคิดว่าปัญหาทุกปัญหาที่ตนเองเผชิญอยู่มีทางออกและแก้ไขได้อยู่ในระดับดี ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.67 แปรผลว่าพนักงานสามารถวิเคราะห์ปัญหา หาเหตุของปัญหาคิดหาทางแก้ปัญหาด้วยตัวเองได้ สรุปว่าสถานภาพทางอารมณ์ของ

พนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดี พนักงานสามารถเผชิญปัญหา วิเคราะห์ปัญหา หาทางแก้ไขปัญหา และ สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ด้วยความเข้มแข็งทางอารมณ์และทางความคิดของตนเอง อย่างไรก็ตามพนักงานก็ยังมีความต้องการกิจกรรมส่งเสริมด้านการลดความเครียดสูงถึงร้อยละ 93.6 แสดงว่าถึงแม้ว่าพนักงานจะสามารถจัดการกับปัญหาทางด้านอารมณ์และความเครียดของตนเองได้แต่ก็ยังต้องการกิจกรรมเสริมเพื่อให้ตนเองปรับสภาวะสุขภาพทางอารมณ์ของตนเองให้ดีอยู่เสมอ

ความสัมพันธ์ทางสังคมของพนักงานอยู่ในระดับดี ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.34 อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 80 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงราย มีพื้นฐานทางวัฒนธรรมประเพณีเดียว กัน มีการยึดเหนี่ยวเชิงบรรทัดฐานทางสังคม และแสดงพฤติกรรมที่ผูกพันกันมีลักษณะการอยู่ร่วมกันแบบถ้อยที่ถ้อยอาศัย มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน (Parsons, อ้างในสัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2538, หน้า 43-47) พนักงานมีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน จะเห็นได้จากการที่พนักงานจัดกิจกรรมร่วมกันโดยไม่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การทำงาน เช่น การจัดทำบุญทอดผ้าป่าสามัคคี ทำบุญงานกฐิน ร่วมกันบริจาคของเหลือใช้นำไปช่วยเหลือผู้ยากไร้ การเยี่ยมเพื่อนพนักงานเมื่อเกิดการเจ็บป่วย การไปร่วมพิธีงานศพญาติของพนักงานซึ่งวัฒนธรรมทางเหนือมีคำกล่าวว่า “งานบุญงานแต่งบ่ได้ไปบ่เป็นหยัง งานศพงานต๋ายต้องไปหื้อได้” สรุปว่าพนักงานมีสัมพันธ์กันทางสังคมอยู่ในระดับดี ด้วยการได้อยู่ร่วมวัฒนธรรมเดียวกัน เกิดความเชื่อมโยงความสัมพันธ์ทางสังคมเมื่อมีโอกาสทำงานร่วมกันจึงเกิดความสัมพันธ์ตามรูปแบบที่ได้รับจากสังคมที่ตนอาศัย

ความคิดความสามารถในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับดีด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.43 อาจเนื่องจากระดับพื้นฐานการศึกษาของพนักงาน (มัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป) อยู่ในระดับที่จัดว่ามีวุฒิภาวะทางการศึกษา สามารถนำความรู้พื้นฐานที่มีอยู่มาปรับใช้ในการเรียนรู้เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ให้กับตนเอง ในส่วนของโรงแรมได้ส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆในการทำงานอยู่เสมอ โดยการจัดการฝึกอบรมเอง การจัดหาวิทยากรผู้ชำนาญการเฉพาะด้านมาฝึกสอน การส่งพนักงานฝึกอบรมภายในเครือข่ายและนอกเครือข่าย การเสริมแรงจูงใจในการทำงาน โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ค่าจ้างตามสัญญา เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าทิป การประกาศเกียรติคุณพนักงานดีเด่น การมอบเข็มเชิดชูเกียรติพนักงาน ในโอกาสพิเศษของโรงแรม เช่น งานเลี้ยงสังสันทน์ประจำปีของพนักงาน (Staff Party) การเผยแพร่ข่าวสารทาง

วารสารครอบครัวดุสิต นอกจากการส่งเสริมสนับสนุนแล้วทางโรงแรมยังกำหนดข้อบังคับหรือระเบียบในการลงโทษพนักงานที่ปฏิบัติงานประมาทเลินเล่อ อันเป็นเหตุให้ผู้อื่นหรือตนเองได้รับการบาดเจ็บหรืออันตราย สรุปว่าพนักงานมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับดีด้วยปัจจัยจากตัวของพนักงานเอง การส่งเสริมสนับสนุนและการกำหนดบทลงโทษของโรงแรม

สถานภาพทางเศรษฐกิจของพนักงานอยู่ในระดับดีด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 3.86 อาจเนื่องจากพนักงานได้รับค่าจ้างตามอัตราขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและตรงตามวุฒิการศึกษา เมื่อคิดค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับต่อเดือนไม่น้อยกว่าคนละ 6,000 บาท พนักงานร้อยละ 80 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงราย ส่วนใหญ่อยู่บ้านของตนเองไม่ต้องจ่ายค่าเช่าบ้าน พนักงานส่วนที่เหลือเช่าที่พักในราคาถูกที่ทางโรงแรมจัดหาให้เป็นสวัสดิการ ทำให้พนักงานพอมีเงินเหลือเก็บสามารถสร้างฐานะครอบครัวได้ จากการวิเคราะห์แบบสอบถามพบว่าพนักงานร้อยละ 65.6 ตอบว่าเมื่อเข้ามาทำงานที่โรงแรมแห่งนี้ทำให้ฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม ร้อยละ 28.8 ตอบว่าเมื่อเข้ามาทำงานที่โรงแรมแห่งนี้ทำให้ฐานะความเป็นอยู่ดีขึ้นกว่าเดิมมาก มีเพียงร้อยละ 5.6 เท่านั้นที่ตอบว่าเมื่อเข้ามาทำงานที่โรงแรมแห่งนี้ฐานะความเป็นอยู่เหมือนเดิมไม่เปลี่ยนแปลง สรุปว่าสถานภาพทางเศรษฐกิจของพนักงานอยู่ในระดับดี น่าจะสร้างความพึงพอใจได้ระดับหนึ่ง เนื่องจากความต้องการทางภาวะเศรษฐกิจได้รับการตอบสนอง (ขนาน หัสศิริ, 2537, หน้า 10)

การรับรู้สภาวะทางสุขภาพของพนักงานอยู่ในระดับดี ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 4.38 อาจเนื่องจากพนักงานตระหนักถึงความสำคัญของสภาวะสุขภาพของตนเองตั้งแต่เริ่มสมัครเข้ามาทำงานเพราะโรงแรมสงวนสิทธิ์ที่ไม่รับบุคคลที่สุขภาพไม่ดีเข้าเป็นพนักงาน ด้วยเหตุผลทางด้านการดำเนินธุรกิจของโรงแรมที่ต้องการพนักงานที่มีสุขภาพดี มีบุคลิกดี เพื่อภาพพจน์ที่ดีของการดำเนินธุรกิจ จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความต้องการการสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพในพนักงานพบว่าร้อยละ 99.6 ต้องการกิจกรรมเสริมความรู้ในการดูแลตนเอง ร้อยละ 96.4 ต้องการกิจกรรมให้ความรู้การป้องกันโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และร้อยละ 98.8 ต้องการกิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความตระหนักถึงเรื่องการระมัดระวังและดูแลสุขภาพของตนเองให้ดีอยู่เสมอ เนื่องจากสภาวะสุขภาพของตนเองเป็นตัวกำหนดความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เช่นพนักงานที่ทำงานอยู่ด่านหน้าหรือแผนกต้อนรับต้องดูแลสุขภาพตนเองให้ดูสดชื่นแจ่มใส มีรูปร่างอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานไม่อ้วน หากพนักงานมีปัญหาเรื่องสุขภาพจะต้องถูกปรับเปลี่ยนหน้าที่ตำแหน่ง พนักงานต้อนรับที่มีรูปร่างอ้วนจะถูกเปลี่ยนงานไปอยู่แผนกอื่น ในส่วน

ของโรงแรมได้ใช้แรงจูงใจให้พนักงานตระหนักถึงเรื่องสภาวะสุขภาพ โดยการจ่ายค่าตอบแทนที่ขัดสรรจากค่าทิปรวมให้พนักงานที่ ไม่ลางาน ไม่ขาดงาน หรือไม่เจ็บป่วยบ่อย ๆ ได้รับเต็มจำนวนตามตำแหน่งหน้าที่ที่ควรจะได้รับ จากการสัมภาษณ์หัวหน้าแผนกบุคคลของโรงแรมได้ข้อมูลว่าในปี พ.ศ. 2541 ทางโรงแรมได้ตั้งงบประมาณค่าจัดซื้อวัสดุการแพทย์และยาสำหรับใช้ดูแลรักษาเบื้องต้นแก่พนักงานไว้จำนวน 10,000 บาท ทางโรงแรมได้ใช้จ่ายไปเพียง 6,000 บาท สามารถประหยัดงบประมาณได้ 4,000 บาท ปัญหาสุขภาพของพนักงานส่วนใหญ่เป็นการเจ็บป่วยเล็กน้อย เช่น อาการไข้หวัด ปวดศรีษะ หรือมีอุบัติเหตุในงานได้รับบาดเจ็บเพียงเล็กน้อย ในรอบปีที่ผ่านมามีพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บเข้าโรงพยาบาลเพียง 2 รายรายแรกได้รับอุบัติเหตุทางการจราจรขาหักรายที่สองสะดุดหกล้มได้รับบาดเจ็บไม่มาก พนักงานทั้งสองรายได้ค่ารักษาพยาบาลและค่าชดเชยจากประกันสังคม ทางโรงแรมมีของเยี่ยมไข้สำหรับพนักงานที่เจ็บป่วย จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับพนักงานในหัวข้อการรับรู้สภาวะสุขภาพของพนักงานได้ข้อมูลดังนี้ "หมู่พนักงานเฮาได้รวมกลุ่มเป็นชมรมฝึกสมาธิเพื่อให้จิตใจผ่อนคลาย บางครั้งการทำงานมันก็เครียด บางครั้งก็นิมนต์พระมาเทศน์ ทำให้สบายใจ" "ที่ทำงานห้ามสูบบุหรี่ แต่มีสถานที่ให้สำหรับคนที่ยังสูบบุหรี่ พวกเฮาส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีไผสูบเปลืองสตางค์ บ่มีประโยชน์ เสียสุขภาพตวย" "เหล้า (สุรา) ที่ทำงานห้ามเลย ห้ามนำเข้ามา ไผเมาเหล้าขณะทำงานจะถูกลงโทษทางวินัย หนักก็ออกเลย ยาเสพติดก็เหมือนกัน" "หมู่ผู้ชาย เย็น ๆ หลังเลิกงานหมู่ผมมักจะรวมกลุ่มเล่นตะกร้อ ที่บริเวณลานจอดรถ บางคนไปเล่นฟุตบอล อยากได้อุปกรณ์กีฬา เช่นตะกร้อ บอล ผู้บริหารเคยซื้อให้ แต่เก่าและเสียไปเลยรวมสตางค์กันซื้อเอง" "พวกผม รปภ.จะมีการฝึกออกกำลังกันเป็นประจำ เพราะถ้าร่างกายบ่แข็งแรงก็สู้กับคนฮ้ายบ่ได้" "หมู่เฮาแม่ญิง (ผู้หญิง) ที่ข้างหอพักจะมีสนามบาสเกตบอล หมู่เฮาพอจะรวมกลุ่มกันเล่นบ้าง ที่ชั้นล่างของโรงแรมมีห้องพักผ่อนสำหรับพนักงาน มีโต๊ะปิงปองและอุปกรณ์ให้เล่น ส่วนใหญ่แม่ญิงจะเล่นปิงปองกัน" "เวลาที่เล่นมักเล่นในช่วงเวลาพักระหว่างการทำงานเพราะถ้าเลิกงานแล้ว มีภาระครอบครัวต้องไปรับลูก จ่ายตลาด ทำกับข้าวจะบ่มีเวลา" ในส่วนของโรงแรมได้สนับสนุนและตอบสนองความต้องการการส่งเสริมสุขภาพพนักงานโดยการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพทั้งทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสังคม รวมถึงการกำหนดให้พนักงานได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ตามข้อบังคับของกฎหมาย (ค่าใช้จ่ายในการตรวจสุขภาพได้จากการที่ทางโรงแรมทำประกันสุขภาพเสริมให้กับพนักงาน ประกันสังคมไม่ครอบคลุมการตรวจสุขภาพประจำปี) สรุปว่าพนักงานมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีสุขภาพดี

และการคงไว้ซึ่งการมีสภาวะสุขภาพที่ดีอยู่เสมอ โดยได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมจากโรงแรม และข้อบังคับตามกฎหมาย

พฤติกรรมสุขภาพโดยรวมพนักงานอยู่ในระดับดี ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 1.98 พฤติกรรมด้านสุขนิสัย การไม่ดื่มสุรา ไม่สูบบุหรี่ อยู่ในระดับดีมาก ส่วนพฤติกรรมการออกกำลังกาย การลดเครียด อยู่ในระดับไม่ดีควรได้รับการแก้ไข พฤติกรรมสุขภาพ (Health Behavior) หมายถึงพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับสุขภาพของปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร และชุมชน หรือพฤติกรรมสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิต ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงและโดยอ้อมต่อสภาวะสุขภาพของบุคคล Karl และ Cobb (1966) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมสุขภาพ หมายถึงการกระทำหรือการปฏิบัติของบุคคลที่มีสุขภาพดี ไม่มีอาการเจ็บป่วย มีวัตถุประสงค์เพื่อดูแลสุขภาพตนเองให้แข็งแรงอยู่เสมอ รวมถึงพฤติกรรมป้องกันในชีวิตประจำวัน (Karl และ Cobb, อ้างในมัลลิกา มัติโก, 2534, หน้า 20) พฤติกรรมสุขภาพในทัศนของนักสังคมวิทยาให้ความหมายพฤติกรรมสุขภาพ หมายถึงพฤติกรรมที่คนพยายามกระทำเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บป่วย เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและสภาวะการเปลี่ยนแปลงทางอารมณ์ (มัลลิกา มัติโก, 2534, หน้า 23) กองสุขศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2536) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ไว้ 6 ด้าน คือ ด้านอนามัยส่วนบุคคล บุคคลต้องดูแลสุขอนามัยของตนเองในเรื่องความสะอาดของร่างกาย การขับถ่าย การป้องกันโรค การไม่สำส่อนทางเพศ การจัดระเบียบของใช้ส่วนตัว และการแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่สะอาด ด้านอาหารและโภชนาการ บุคคลต้องรับประทานอาหารที่สุก สะอาด มีสารอาหารครบ 5 หมู่ รับประทานอาหารเป็นเวลา ดื่มน้ำที่สะอาดและปลอดภัย ด้านการออกกำลังกาย บุคคลพึงออกกำลังกาย สม่ำเสมออย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 ครั้ง ด้านสุขภาพจิต บุคคลพึงมีบุคคลที่ไว้วางใจได้เมื่อมีปัญหา สามารถปรึกษาปัญหาและสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ งดการสูบบุหรี่ งดการดื่มสุรา ไม่ใช้สารเสพติด ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ บุคคลต้องระมัดระวังการเกิดอุบัติเหตุทั้งการจราจร การประกอบอาชีพต่าง ๆ และในวิถีชีวิตประจำวัน ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม บุคคลควรมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชน ป้องกันการเกิดมลภาวะต่าง ๆ และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จากการวิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาพของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดี บางด้านอยู่ในระดับดีมากและบางด้านควรได้รับการส่งเสริมและแก้ไข อาจเนื่องจากพฤติกรรมบางด้านมีผลกระทบต่อตัวพนักงานโดยตรงในแง่ของการจ้างงาน ตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทน กฎ ระเบียบข้อบังคับของโรงแรมกำหนดและวางเงื่อนไขไว้ ส่วนหนึ่งเป็นปัจจัยในเรื่องสุขภาพ

ส่วนพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่ดีของพนักงานถึงแม้ผู้บริหารโรงแรมจะมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุน แต่ก็ยังมีปัจจัยขัดขวางทำให้พนักงานไม่สามารถแสดงพฤติกรรมสุขภาพได้เต็มที่ เนื่องจากพนักงานอาจมีข้อจำกัด เช่น เรื่องเวลา พนักงานต้องทำงานเป็นกะ ทำงานกลางคืน ช่วงเวลาพักงานไม่เหมาะสมที่จะแสดงพฤติกรรมสุขภาพ พนักงานร้อยละ 42.2 เป็นเพศหญิง ต้องรับผิดชอบภาระในการดูแลงานบ้านหลังเลิกงานประจำ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมไทยโดยทั่วไปที่ผู้หญิงต้องรับผิดชอบในการดูแลงานบ้าน ด้วยข้อจำกัดต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้พฤติกรรมการออกกำลังกายของพนักงานอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่พึงประสงค์ อย่างไรก็ตามถ้าพนักงานตระหนักถึงผลกระทบต่อสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว พนักงานคงสามารถจัดสรรเวลาให้กับตนเองได้ ในด้านพฤติกรรมการลดเครียดต่ำกว่าเกณฑ์ที่พึงประสงค์เพียงเล็กน้อย อาจเนื่องมาจากภาระหน้าที่ในการทำงาน หรือปัจจัยทางด้านครอบครัว และสถานการณ์วิกฤตเศรษฐกิจ (เริ่มตั้งแต่ปลายปี 2538 เป็นต้นมา) เป็นที่รู้จักกันในนาม "ยุค IMF" (International Money Fund: IMF) ผู้บริหารโรงแรมมีนโยบายลดอัตรากำลังพนักงานลงเพื่อประหยัดและลดต้นทุนธุรกิจบริการ พนักงานส่วนใหญ่เกิดความรู้สึกวิตกกังวล จะเห็นได้จากการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานร้อยละ 58.4 ไม่ได้รับการขึ้นค่าจ้าง ร้อยละ 60.4 ตอบว่าอาจถูกเลิกจ้างได้ตลอดเวลาและไม่แน่ใจ ด้วยปัจจัยต่างๆเหล่านี้ มีส่วนทำให้พนักงานเกิดความเครียดได้ จึงทำให้พนักงานมีความต้องการกิจกรรมการลดเครียดถึงร้อยละ 93.6 สรุปว่าพฤติกรรมสุขภาพโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับดี ด้วยปัจจัยจากตัวพนักงานที่ตระหนักถึงพฤติกรรมสุขภาพ และได้แรงเสริมสนับสนุนจากนโยบาย กฎ ระเบียบของโรงแรม

ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพ Green (1980) เชื่อว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสุขภาพของปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคล สังคมและชุมชน มี 3 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยนำ ปัจจัยเอื้อ และปัจจัยเสริม จากการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของพนักงานจำแนกและอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยนำ (Predisposing Factors) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล (Intra Individual) ที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้น แรงจูงใจ ในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ได้มาจากประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งอาจมีผลในทางสนับสนุนหรือยับยั้งการแสดงพฤติกรรม โดยมีองค์ประกอบของปัจจัยนำ คือ ความรู้ (Knowledge) ความเชื่อ (Beliefs) ทัศนคติ (Attitude) ปัจจัยนำโดยรวมที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของพนักงานอยู่ในระดับดี ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 0.90 อาจเนื่องจากพนักงานเป็นกลุ่มที่มีระดับพื้นฐานทางการศึกษาดี (ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขึ้นไป) เป็นกลุ่มที่อายุไม่มาก (20-40 ปี)

สามารถรับรู้และเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆได้ง่ายและเร็ว ในหน้าที่การทำงานมีโอกาสได้รับประสบการณ์ตรงค่อนข้างมาก ได้รับอิทธิพลบางอย่างจากผู้รับบริการ เช่น การแต่งกายที่สะอาด การใช้ภาษาที่ไพเราะ การรักษากริยามารยาทท่วงท่าบุคลิกของตนเอง อิทธิพลเหล่านี้ส่งผลต่อปัจจัยนำในด้านการเรียนรู้ การปรับตัวและทัศนคติ ของพนักงานได้มาก

ปัจจัยด้านความรู้ (Knowledge) หมายถึงการเรียนรู้ การรับรู้ของบุคคลในเรื่องต่างๆ เป็น ปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล นักจิตวิทยาให้ความหมายของการเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันเกิดจากการฝึกหัด หรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลหรือเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการที่แต่ละบุคคลปรับตนเองเพื่อสนองตอบต่อสิ่งเร้าเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ในขบวนการเปลี่ยนแปลงนี้ครอบคลุมถึงระบบการทำงานของร่างกาย ด้านอารมณ์ ความคิด ทัศนคติและการปรับตัวทางด้านสังคม (สมบูรณ์ ศาลยาชีวิน, (2536), หน้า 123) จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านความรู้ของพนักงานอยู่ในระดับดีด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 0.93 อาจเนื่องจากพนักงานใส่ใจต่อข่าวสารความรู้ด้านสุขภาพอยู่เสมอสามารถนำความรู้ ที่ได้รับไปปรับใช้กับชีวิตประจำวัน ในส่วนของโรงแรมได้จัดกิจกรรมสนับสนุนส่งเสริมในการเผยแพร่เอกสารความรู้ด้านสุขภาพ การอบรมให้ความรู้ด้านสุขภาพ สรุปว่าพนักงานมีปัจจัยความรู้ด้านสุขภาพอยู่ในระดับดีด้วยปัจจัยจากตัวพนักงานเองและการสนับสนุนส่งเสริมของโรงแรม

ปัจจัยด้านความเชื่อ (Beliefs) มัลลิกา มัติโก (2534) ให้ทัศนะว่าความเชื่อและพฤติกรรมความเชื่อของชาวบ้าน เป็นความเชื่อที่ไม่ใช่วิทยาศาสตร์ แต่เป็นความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ธรรมชาติ วัฒนธรรม ประเพณีของสังคม ชุมชน ครอบครัวและบุคคล (มัลลิกา มัติโก, 2534, หน้า 35) กนกแก้ว สุขุมาลวรรณ์ (2539) ได้ศึกษาวิธีคิดเรื่องสุขภาพของรัฐ และประชาชนมีความแตกต่างกัน รัฐมีความเชื่อว่าการเจ็บป่วยของบุคคลมีสาเหตุมาจากเชื้อโรค หรือความผิดปกติของร่างกาย แต่ประชาชนมีความเชื่อว่า การเจ็บป่วยเป็นเรื่องเหนือปรากฏการณ์ที่จับต้องพิสูจน์ไม่ได้ การเจ็บป่วยสัมพันธ์กับความเชื่อประเพณี พิธีกรรม ลัทธิศาสนาและสิ่งแวดล้อม รวมถึงประสบการณ์ที่สั่งสมถ่ายทอดสืบต่อกันมาและเชื่อมโยงเข้ากับวิถีชีวิตทั้งระบบ มีความเชื่อว่าสาเหตุการเจ็บป่วยไม่ได้มีเพียงสาเหตุเดียว อาจเกิดจากการกระทำของผี เคราะห์กรรม โชคชะตา ร่างกายอ่อนแอ เป็นต้นสรุปว่าปัจจัยความเชื่อด้านสุขภาพพนักงานอยู่ในระดับดีด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 0.83 อาจเนื่องจากพนักงานมีความเชื่อว่าสภาวะสุขภาพของตนเองจะเป็นอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของบุคคลที่จะเลือกปฏิบัติ และเชื่อว่าการหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงทำให้ตนเองมีสุขภาพดีได้

ปัจจัยด้านทัศนคติ (Attitude) เป็นเรื่องของความคิดเห็นหรือการให้คุณค่า (Value) ของบุคคลต่อเรื่องต่าง ๆ เป็นความคาดหวัง เป็นเครื่องช่วยตั้งจุดมุ่งหมายว่าอะไรเป็นที่พอใจหรือไม่พอใจ ประสบการณ์เดิมมีส่วนทำให้เกิดความพร้อมในการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าผลของการกระทำน่าพึงพอใจหรือไม่น่าพึงพอใจเพราะมีการตั้งความหวังไว้ล่วงหน้าแล้ว (กฤษณา ศักดิ์ศรี, 2530, หน้า 503) ปัจจัยทัศนคติด้านสุขภาพของพนักงานอยู่ในระดับดี ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 0.95 อาจเนื่องจากพนักงานได้รับอิทธิพลโดยตรงจากประสบการณ์ตรงที่ได้รับงานบริการที่ทำอยู่เกี่ยวข้องกับผู้ที่มีสุขภาพดี ไม่ใช่ผู้ที่กำลังเจ็บป่วย เป็นที่ยอมรับของสังคมและชื่นชมต่อการมีสุขภาพดีของบุคคลนั้น ส่งผลให้พนักงานเห็นคุณค่า (Value) และความสำคัญของการมีสุขภาพดี ในส่วนของโรงแรมได้ส่งเสริมความคาดหวังให้พนักงานมีสุขภาพดีโดยการออกกฎ ระเบียบ ของโรงแรม เช่นการงดสูบบุหรี่ งดการดื่มสุรา ห้ามเสพยาเสพติดในที่ทำงานการ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการส่งเสริมสุขภาพของโรงแรม

ปัจจัยเอื้อ (Enabling Factors) เป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวย สนับสนุนให้บุคคลเกิดการแสดงพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เครื่องมือ อุปกรณ์ เงินและงบประมาณ ปัจจัยเอื้อโดยรวมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสุขภาพพนักงานอยู่ในระดับดีด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 0.61 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าปัจจัยเอื้อบางด้านยังต้องการการปรับปรุงแก้ไข ปัจจัยเอื้อบางด้านอยู่ในระดับดี แต่ยังต้องการการสนับสนุนส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้น

ปัจจัยเอื้อด้านสถานที่ออกกำลังกายมีค่าคะแนนเฉลี่ย 0.44 ทั้งนี้อาจเนื่องจากมีข้อจำกัดทางด้านการดำเนินธุรกิจที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการมีสถานที่ออกกำลังกายของพนักงาน การใช้พื้นที่ต่าง ๆ หรืออุปกรณ์ใน Fitness Center สงวนไว้สำหรับผู้รับบริการ การมีสถานที่พักผ่อนและกีฬาในร่มสำหรับพนักงานอยู่ ใต้ตัวอาคาร ระบบระบายอากาศ ทิศทางของแสงสว่างจากธรรมชาติ อาจเป็นข้อจำกัดไม่เร้าใจให้พนักงานได้ใช้ประโยชน์เท่าที่ควร อย่างไรก็ตามในด้านสถานที่ออกกำลังกายกลางแจ้งทางโรงแรมได้พยายามจัดหาและอนุญาตให้ใช้ได้ เช่น การสร้างสนามบาสเกตบอลไว้ใกล้หอพักพนักงาน การอนุญาตให้ใช้บริเวณลานจอดรถ เล่นตะกร้อได้หลังเลิกงาน หรือการอนุญาตให้พนักงานใช้ Jogging Track เป็นทางวิ่งออกกำลังกายได้

ปัจจัยเอื้อด้านสถานที่การคลายเครียดมีค่าคะแนนเฉลี่ย 0.46 น่าจะมีปัจจัยหลายด้านเข้ามากระทบ เช่นปัจจัยจากตัวพนักงานเองที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากสภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ที่ส่งให้พนักงานเกิดความเครียด และมีความต้องการการสนับสนุนการคลายเครียด

โรงแรมจัดว่าเป็นตัวอย่างของโรงแรมที่ดีการจัดบริเวณสถานที่ ได้สวยงามเป็นมาตรฐานที่ยอมรับได้ในระดับนานาชาติ แต่อาจมีข้อจำกัดทางด้านธุรกิจที่สงวนสิทธ์ไว้สำหรับผู้รับบริการ เช่น การห้ามพนักงานใช้บริการห้องอาหารของโรงแรมแม้นอกเวลางาน การห้ามพนักงานใช้บันไดหรือลิฟท์ที่จัดไว้สำหรับผู้รับบริการ ฯลฯ อย่างไรก็ตามทางโรงแรมได้มีนโยบายจัดกิจกรรมคลายเครียดสำหรับพนักงาน เช่น การจัดหาอุปกรณ์และผู้ฝึกสอนดนตรีทั้งดนตรีสากลและดนตรีพื้นเมืองสำหรับพนักงาน การสนับสนุนวิทยากรฝึกอบรมเพื่อการคลายเครียดพนักงาน พนักงานและผู้บริหารน่าจะได้มีการสื่อสารกันเพื่อทราบความต้องการที่แท้จริงของพนักงานด้านกิจกรรมการคลายเครียด และทางโรงแรมสามารถสนองตอบความต้องการของพนักงานได้ตรงตามความต้องการ

ปัจจัยเอื้อด้านอุปกรณ์กีฬา มีค่าคะแนนเฉลี่ย 0.48 ข้อมูลที่ได้จากแผนกบุคคลชี้แจงว่าโรงแรมอยู่ในภาวะเศรษฐกิจชลอตัว งบประมาณบางรายการถูกตัด งบประมาณบางรายการถูกลดจำนวนลง นโยบายเน้นการประหยัด การนำของใช้เก่ามาปรับใช้ (Recycle) ทำให้การสนองตอบด้านอุปกรณ์กีฬาได้รับผลกระทบไปด้วย แนวคิดและทัศนคติของผู้บริหารต่อกิจกรรมการออกกำลังกายของพนักงานอยู่ในระดับดี จากการที่ได้มีนโยบายการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานที่ทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและสิ่งแวดล้อม การตระหนักของผู้บริหารในด้านความมีสุขภาพดีของพนักงานส่งผลต่อภาพลักษณ์ของโรงแรมในสายตาของผู้รับบริการ กิจกรรมที่ทางโรงแรมจัดให้มีและสามารถครอบคลุมกิจกรรมทุกด้านได้คือ Dusit Action อย่างไรก็ตามผู้บริหารให้ความหวังแก่พนักงานว่าเมื่อภาวะวิกฤติเศรษฐกิจคลี่คลายลงทุกอย่างคงดีขึ้น

ปัจจัยเสริม (Reinforcing Factors) เป็นแรงเสริมจากภายนอกของตัวบุคคล ให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ได้แก่ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรืออิทธิพลจากบุคคลผู้ใกล้ชิด กลุ่มเพื่อน การได้รับคำชมเชย การชักชวน ส่งผลโดยตรงต่อการแสดงพฤติกรรมสุขภาพของบุคคล กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงแรม เป็นปัจจัยเสริมที่เป็นมาตรการบังคับให้พนักงานต้องปฏิบัติตาม เช่น การห้ามสูบบุหรี่ การดื่มสุรา การใช้ยาเสพติดในที่ทำงาน พนักงานที่ไม่ปฏิบัติตามจะถูกลงโทษตามข้อบังคับที่ได้กำหนดไว้แล้ว มาตรการทางด้านกฎหมายที่กำหนดให้สถานที่ทำงานหรือสถานประกอบการได้จัดสวัสดิการขั้นพื้นฐานให้กับพนักงานหรือลูกจ้าง การกำหนดการจัดสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน การกำหนดให้พนักงานหรือลูกจ้างได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี การได้รับการชักชวนจากเพื่อนผู้ใกล้ชิด เป็นปัจจัยเสริมที่มีอิทธิพลมากสำหรับคนที่ทำงานร่วมกัน เป็นความสมัครใจของบุคคลที่จะได้เข้าร่วม

ในกิจกรรมนั้น ๆ เช่นการชักชวนกันรวมกลุ่มเพื่อเล่นตะกร้อ บาสเกตบอล ปิงปอง การฝึกสมาธิ ฯลฯ จากการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยเสริม พบว่า อยู่ในระดับดีด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 0.72 อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในสังคม วัฒนธรรม ประเพณี เดียวกัน มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันด้วยระบบของวัฒนธรรมแบบล้านนา ที่อยู่ร่วมสังคมกันด้วยความเอื้ออาทร การพึ่งพิงซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนข่าวสารและประสบการณ์ซึ่งกันและกัน การทักทายถึงความเป็นอยู่การกินดีอยู่ดีของคนในสังคม การให้คำแนะนำ ชักชวนให้แสดงพฤติกรรมเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นในสังคมแบบล้านนา ดังนั้นการแสดงพฤติกรรมสุขภาพของพนักงานน่าจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยเสริมเหล่านี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับดีด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 1.41 องค์การอนามัยโลก (WHO, 1978) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตต้องเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดี มีงานทำ สร้างผลผลิตได้ มีวิถีการดำเนินชีวิต เป็นส่วนหนึ่งของสังคม สร้างสรรและพิทักษ์สิ่งแวดล้อมและเข้าถึงบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานได้ Walton (1972) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ครอบคลุมองค์ประกอบ 8 ด้าน คือการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การทำงานที่ปลอดภัย โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน โอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน การมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การได้รับสิทธิการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย การดำเนินชีวิต และความมีสำนึกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน (ตารางที่ 6) บางด้านอยู่ในระดับดี มีบางด้านอยู่ในระดับค่อนข้างดี ยังต้องการการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาให้ดีขึ้น เช่น การพัฒนาขีดความรู้สามารถในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน การคุ้มครองแรงงาน อาจเนื่องจากเป็นงานที่ทำกับบุคคล ไม่ใช่งานที่ทำกับเครื่องจักรกล ความรู้ความสามารถในการให้บริการเป็นทักษะของแต่ละบุคคลที่พร้อมที่จะให้บริการ ที่เรียกว่า “Service Mind” การพัฒนาทักษะในการให้บริการเป็นประสบการณ์ตรงที่พนักงานได้รับจากผู้รับบริการและนำมาพัฒนาทักษะ ความสามารถของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ในส่วนของโรงแรมมีการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เกี่ยวกับงานบริการ พนักงานประจำจะได้รับการฝึกอบรมความรู้และทักษะในการให้บริการ มีการแลกเปลี่ยนทักษะในการบริการระหว่างเครือข่าย กิจกรรมที่จัดให้กับพนักงานเน้นการจัดให้กับพนักงานที่มีหน้าที่ให้บริการกับผู้รับบริการ พนักงานที่ไม่ได้ทำงานเกี่ยวข้องกับผู้รับบริการ เช่น พนักงานด้านช่าง

พนักงานสนาม อาจถูกละเลยและส่งผลให้การวิเคราะห์ด้านการพัฒนาทักษะ อยู่ในระดับค่อนข้างดี ด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 1.17 ในส่วนโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดีด้วยค่าคะแนนเฉลี่ย 0.84 อาจเนื่องจากการบริหารงานธุรกิจอยู่ในช่วงภาวะวิกฤติเศรษฐกิจ การวางแผนปรับลดอัตรากำลังเพื่อลดต้นทุนการบริการและประหยัดค่าใช้จ่ายของโรงแรมทำให้โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานของพนักงานชลอตัว อย่างไรก็ตามทางโรงแรมก็ได้มีนโยบายที่จะบำรุงรักษาบุคลากรที่มีอยู่ให้มีคุณภาพและปฏิบัติงานให้กับธุรกิจบริการต่อไป ในส่วนของการคุ้มครองแรงงานพนักงานอาจไม่ทราบสิทธิ์การได้รับการคุ้มครองแรงงานที่ถูกต้อง นรินทร์ กรินชัย (2540) ได้ศึกษาเรื่องทำไมสหภาพแรงงานไทยจึงไม่ประสบผลสำเร็จในปัญหาสุขภาพ พบว่า แรงงานส่วนใหญ่ไม่ทราบสิทธิการได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย ไม่เข้าใจว่าบทบาทของตนเองสามารถขอความช่วยเหลือได้ ไม่เข้าใจกฎหมายแรงงาน เข้าใจว่าตนเองถูกละเมิดสิทธิ์ทางกฎหมายและไม่เคยมีการเรียกร้องให้องค์กรสนใจประเด็นสุขภาพของพนักงาน สรุปว่าคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานอยู่ในระดับดี ด้านที่ควรได้รับการปรับปรุงพัฒนาคือด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย

3. ปัญหา อุปสรรค และความต้องการ การสนับสนุนในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย และความคิดเห็นพนักงานต่อผู้ที่ควรเป็นผู้ลงทุนในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานที่ทำงาน พบว่า

ปัญหา อุปสรรค การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานของโรงแรมดุสิตไอส์แลนด์รีสอร์ท จังหวัดเชียงราย มีหลายปัจจัยที่ไม่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน ได้แก่ด้านสถานที่และอุปกรณ์การส่งเสริมสุขภาพ ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงาน เนื่องจากมีข้อจำกัดของการดำเนินธุรกิจในเรื่องการใช้สถานที่ และอุปกรณ์บางประเภทสงวนไว้สำหรับผู้รับบริการของโรงแรม เวลาปฏิบัติงานเป็นกะ ต้องปฏิบัติงานในเวลากลางคืน ช่วงเวลาพักไม่พร้อมกัน พนักงานส่วนใหญ่พักอยู่บ้านของตนเองเดินทางกลับบ้านหลังเลิกงานประจำ พนักงานที่เป็นเพศหญิงมีภาระทางครอบครัวที่ต้องดูแล ไม่มีเวลา เข้าร่วมกิจกรรม

ความต้องการการสนับสนุนกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน พบว่าร้อยละ 99.6 ต้องการกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพด้านความรู้ในการดูแลตนเอง ร้อยละ 98.8 ต้องการกิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 96.4 ต้องการกิจกรรมการเสริมความรู้ในการป้องกันโรคเอดส์

และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ แสดงให้เห็นว่าพนักงานตระหนักและรับรู้ถึงความสำคัญของการมีสุขภาพดี รวมถึงความจำเป็นในการดูแล บำรุงรักษาสุขภาพตนเองให้ดีอยู่เสมอ อาจเนื่องจากพนักงานได้รับรู้ถึงคุณค่า (Value) ของการมีสุขภาพดีตั้งแต่การได้รับเลือกเข้าเป็นพนักงานของโรงแรม เพราะทางโรงแรมสงวนสิทธิ์ที่ไม่รับบุคคลที่สุขภาพไม่ดีเข้าทำงาน เมื่อเข้าเป็นพนักงานแล้ว พนักงานที่มีสุขภาพดีจะได้รับการยอมรับจากผู้บริหารของโรงแรม เพราะพนักงานที่ไม่ลางาน ไม่ขาดงาน ไม่เจ็บป่วยบ่อย ๆ จะได้รับการจัดสรรค่าตอบแทนที่เป็นค่าทิปรวม เต็มจำนวนตามตำแหน่งหน้าที่ที่พนักงานควรจะได้รับ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติพนักงานเมื่อทำงานได้ครบตามระยะเวลาและบรรลุเป้าหมาย สรุปว่าพนักงานต้องการกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ เรียงตามอันดับจากต้องการมากไปน้อย คือ กิจกรรมการเสริมความรู้ในการดูแลตนเอง กิจกรรมการเสริมความรู้ในการป้องกันโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ กิจกรรมการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตนา จิรกาลวิศัลย์ (2540) ที่ศึกษาพบว่าความต้องการการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานที่ทำงานในสถานประกอบการจังหวัดสงขลา คือการตรวจสุขภาพประจำปี และการให้ความรู้การดูแลสุขภาพและการคลายเครียด

ความคิดเห็นของพนักงานต่อผู้ที่ควรจะเป็นผู้ลงทุนดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานที่ทำงาน (ตารางที่ 6) พบว่าผู้ที่ควรลงทุนดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพพนักงานในสถานที่ทำงาน ควรประกอบด้วย ทั้ง 3 ฝ่าย คือ ผู้บริหารหรือเจ้าของสถานที่ทำงาน พนักงาน และรัฐบาล โดยแต่ละฝ่ายไม่มีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานทั้งหมด ทุกฝ่ายต้องรับผิดชอบร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการมีสภาวะสุขภาพของพนักงาน พฤติกรรมสุขภาพของพนักงาน ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพพนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับหน่วยงานหรือองค์กรที่ประกอบธุรกิจภาคบริการอื่น เช่น ธนาคาร ร้านอาหาร ฯลฯ เพื่อนำข้อค้นพบและข้อเสนอแนะจากการวิจัย นำเสนอต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้มีอำนาจในการผลักดันให้ข้อเสนอแนะเป็นไปได้

2. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงรูปแบบ (Model) กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและสถานที่ทำงาน เพื่อที่สถานบริการแต่ละแห่งสามารถนำรูปแบบไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่องานส่งเสริมสุขภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงภาวะการลงทุน และความคุ้มค่าต่อการลงทุนในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานภาคธุรกิจบริการ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจของผู้บริหารในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน

2. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงการมีสภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพ ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของผู้ที่ทำงานนอกระบบ เพื่อนำข้อค้นพบและข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย นำเสนอต่อผู้มีอำนาจหรือรัฐบาล เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายการส่งเสริมสุขภาพผู้ทำงานนอกระบบ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ Chiang Mai University