ผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง ในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ

EFFECTS OF MOTIVATION ENHANCING PROGRAM IN WORK EXERCISE MOVEMENT BASED ON COM-B MODEL FOR REDUCING SEDENTARY BEHAVIOR OF OFFICE EMPLOYEES

แพรวพรรณ อ่วมพันธ์เจริญ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2563

ผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง
ในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ

แพรวพรรณ อ่วมพันธ์เจริญ

ปริญญานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

EFFECTS OF MOTIVATION ENHANCING PROGRAM IN WORK EXERCISE MOVEMENT BASED ON COM-B MODEL FOR REDUCING SEDENTARY BEHAVIOR OF OFFICE EMPLOYEES

PHRAEOPHAN OUEMPHANCHAROEN

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of MASTER OF ARTS

(Applied Psychology)

Graduate School, Srinakharinwirot University

2020

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง

ในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ

ของ

แพรวพรรณ อ่วมพันธ์เจริญ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

.....

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(รองศาสตราจารย์ ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง)

..... ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารยา เชียงของ)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ)

ชื่อเรื่อง	ผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ
ผู้วิจัย	แพรวพรรณ อ่วมพันธ์เจริญ
ปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. อังศินันท์ อินทรกำแหง

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับ ความสัมพันธ์และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน และ 2) ประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B (Capability Opportunity Motivation Behaviour) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจเพื่อหาความสัมพันธ์มีจำนวน 110 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทดลองโปรแกรมได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับฉลากรายชื่อแผนกเข้ากลุ่มทดลอง จำนวน 28 คน และเข้ากลุ่มควบคุม จำนวน 30 คน โปรแกรมมีระยะเวลา 12 สัปดาห์และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามแรงจูงใจที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911 และแบบสอบถามพฤติกรรมเนือยนิ่งที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .776 และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา สถิติสหสัมพันธ์และสถิติ t-test ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก (mean=2.66, SD=12.873) และพฤติกรรมเนือยนิ่งอยู่ในระดับสูง (mean=2.90, SD=4.563) และแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมเนือยนิ่ง ($r= 0.230$, $p<0.05$) เมื่อเปรียบเทียบระหว่างลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน พบว่ามีแรงจูงใจและพฤติกรรมกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกัน ($p<0.05$) ส่วนพนักงานที่มีประวัติการออกกำลังกายและไม่ออกกำลังกายที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ($p<0.05$) โดยพนักงานที่ออกกำลังกายจะมีแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานที่ไม่ออกกำลังกาย และ (2) ผลของโปรแกรมพบว่าพนักงานที่เข้าร่วมโปรแกรมมีแรงจูงใจสูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรมและสูงกว่าในระยะก่อนการทดลองและมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่ากลุ่มควบคุมและก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.05$)

คำสำคัญ : พฤติกรรมเนือยนิ่ง, แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง, พนักงานออฟฟิศ, โมเดล COM-B

Title	EFFECTS OF MOTIVATION ENHANCING PROGRAM IN WORK EXERCISE MOVEMENT BASED ON COM-B MODEL FOR REDUCING SEDENTARY BEHAVIOR OF OFFICE EMPLOYEES
Author	PHRAEOPHAN OUEMPHANCHAROEN
Degree	MASTER OF ARTS
Academic Year	2020
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Ungsinun Intarakamhang

The purposes of this research are as follows: 1) to study the level, the correlation of motivation and sedentary behavior, and to compare the motivation and sedentary behavior among officers with demographic diversity; and 2) to study the effectiveness of motivational enhancement program in work exercise movement and based on the COM-B (Capability Opportunity Motivation Behavior) model. There were 110 officers participating in the correlation research, out of those, 58 officers were interested in the experimental research. There were 28 officers in the experimental group and 30 officers in the control group, who were selected by using simple random sampling. The data was collected from the questionnaires about the motivation with a reliability score of .911 and sedentary behavior with a reliability score of .776. The data was analysed by descriptive statistics, correlation, and t-test. The results revealed the following: 1) the level of the motivation (mean=2.66, SD=12.873) and sedentary behavior (mean=2.90, SD=4.563) are at a high level and motivation is associated with sedentary behavior ($r=0.230$, $p<0.05$). After comparison, the demographic diversity; gender, age, and job level were not significant in terms of sedentary behavior and motivation ($p<0.05$). On the other hand, the officers who regularly exercised showed a significantly higher level of motivation than those with no physical activity ($p<0.05$). 2) and the intervention was effective sinificantly in enhancing motivation in that the experimental group had higher motivation and less sedentary behavior than the control group and before participating the intervention ($p<0.05$).

Keyword : Sedentary Behavior, Office Employee, Motivation in Work Exercise, COM-B Model

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. อังศินันท์ อินทรกำแหง ที่รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์ฉบับนี้และให้การสนับสนุนในทุกด้าน ทั้งด้านวิชาความรู้ กำลังใจ และข้อชี้แนะต่างๆ อันซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ตั้งแต่เริ่มพัฒนาโครงร่างงานวิจัย จนกระทั่งงานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณประธานสอบและกรรมการสอบ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารยา เชียงของ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ และผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ได่แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารยา เชียงของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิธัญญา วัณโณ อาจารย์ ดร. ชัยยุทธ กลีบบัว อาจารย์ ดร. พิชชาดา ประสิทธิโชค และอาจารย์ ดร. ปิยะ บูชา ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงงานวิจัยให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณผู้บริหารและพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครที่ประกอบธุรกิจการให้บริการสื่อโฆษณาแบบครบวงจรที่เป็นสนามวิจัยครั้งนี้และที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัยทุกระยะเป็นอย่างดี ขอบพระคุณคณะอาจารย์และเจ้าหน้าที่ทุกท่านในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเพื่อนๆ ที่คอยให้กำลังใจและให้ความช่วยเหลือตลอดการศึกษาที่ผ่านมา สุดท้ายนี้ขอขอบพระคุณครอบครัวที่คอยเป็นกำลังใจ และเป็นแรงผลักดันที่ทำให้ข้าพเจ้าสามารถก้าวข้ามอุปสรรคต่างๆ ไปได้ด้วยดีและสำเร็จการศึกษาดั่งที่ตั้งใจไว้

แพรวพรรณ อ่วมพันธ์เจริญ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฎ

สารบัญรูปภาพ ..... ฏ

บทที่ 1 บทนำ 1

ที่มาและความสำคัญของปัญหา 1

คำถามการวิจัย 6

ความมุ่งหมายการวิจัย 6

ความสำคัญของการวิจัย 6

ขอบเขตของการวิจัย 7

ขอบเขตด้านเนื้อหา 7

ประชากร 7

กลุ่มตัวอย่าง 8

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา 8

นิยามศัพท์เฉพาะ 8

นิยามเชิงปฏิบัติการ 9

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

สถานการณ์ปัญหาและผลกระทบของพฤติกรรมเนือยนิ่ง 12

พฤติกรรมเนือยนิ่ง 13

ความหมายของพฤติกรรมเนือยนิ่ง 13
ความสำคัญของพฤติกรรมเนือยนิ่ง 14
การวัดพฤติกรรมเนือยนิ่ง 15
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเนือยนิ่ง 17
แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน 19
ความหมายของแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน 20
ความสำคัญของแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน 21
วัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน 21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานที่มีต่อพฤติกรรมเนือยนิ่ง 22
งานวิจัยที่เกี่ยวกับด้านลักษณะทางชีวสังคมที่มีต่อแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่ง 25
ด้านลักษณะทางชีวสังคมที่มีต่อแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน 26
ด้านลักษณะทางชีวสังคมที่มีต่อพฤติกรรมเนือยนิ่ง 26
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาระดับและความสัมพันธ์และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน (ระยะการวิจัยที่ 1) 27
แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการออกแบบโปรแกรม (ระยะการวิจัยที่ 2) 28
โปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง 30
กรอบแนวคิดในการวิจัย 32
สมมติฐานในการวิจัย 33
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย 35
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 35

ประชากร 35
กลุ่มตัวอย่าง 36
ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา 37
การออกแบบงานวิจัยและการวัด 37
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 38
เครื่องมือใช้ในการวัดตัวแปร 38
เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง 44
การเก็บรวบรวมข้อมูล 49
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล 52
การพิทักษ์สิทธิ์และจรรยาบรรณในการวิจัย 53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 55
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 56
ผลการวิจัยระยะที่ 1 เพื่อตอบจุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อที่ 1 และ 2 56
ผลการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อตอบจุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อที่ 3 63
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ 69
สรุปผลการวิจัย 73
การอภิปรายผล 74
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 79
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป 79
บรรณานุกรม 81
ภาคผนวก 89
ภาคผนวก ก 90
ภาคผนวก ข 93

ภาคผนวก ค 114

ประวัติผู้เขียน..... 119

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงการใช้พลังงานของกิจกรรมเคลื่อนไหวออกกำลังกายในผู้ใหญ่ 16

ตาราง 2 สรุปรายละเอียดของกิจกกรมสำหรับโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ 31

ตาราง 3 แบบแผนการทดลองแบบ Posttest-Only Control Group Design..... 38

ตาราง 4 กระบวนการทดลองและรายละเอียด 45

ตาราง 5 ตัวอย่างโครงสร้างของโปรแกรมสร้างเสริมแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ 47

ตาราง 6 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1 50

ตาราง 7 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยระยะที่ 2 51

ตาราง 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประวัติการออกกำลังกาย 58

ตาราง 9 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ 59

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่ง (n=110) 61

ตาราง 11 การเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานออฟฟิศจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม..... 62

ตาราง 12 การเปรียบเทียบพฤติกรรมเนือยนิ่งจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม..... 63

ตาราง 13 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประวัติการออกกำลังกาย 65

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการทดลอง . 66

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งจำแนกตามกลุ่ม..... 67

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 Capability Opportunity Motivation Behaviour (COM-B) (Michie et al., 2014) 28

ภาพประกอบ 2 วงล้อการเปลี่ยนพฤติกรรม (Behaviour Change Wheel): แนวทางการออกแบบโปรแกรม (Michie et al., 2014) 29

ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 1 32

ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 2 33

ภาพประกอบ 5 ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป 39

ภาพประกอบ 6 ตัวอย่างคำถามแบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่ง 41

ภาพประกอบ 7 ตัวอย่างคำถามแบบวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน 43

บทที่ 1
บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันมีสิ่งอำนวยความสะดวกพัฒนาขึ้นอย่างมาก ทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนได้เปลี่ยนแปลงที่ส่งผลทำให้ประชาชนขาดโอกาสในการเคลื่อนไหวออกกำลังในชีวิตประจำวัน และถ้าหากมีการเคลื่อนไหวออกกำลังที่ไม่เพียงพอมีผลกระทบต่อสุขภาพ โดยอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงของการเกิดกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-communicable diseases - NCDs) เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือดหัวใจ และภาวะของเมตะบอลิคซินโดรมหรือโรคอ้วนลงพุง เป็นต้น (González, Fuentes, & José Márquez, 2017; กรมอนามัย, 2558) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2561) ได้กำหนดนิยามของการเคลื่อนไหวออกกำลังกายในอิริยาบถต่างๆ ว่าเป็นการเคลื่อนไหวที่มีการเผาผลาญพลังงานโดยกล้ามเนื้อด้วยการกระทำกิจกรรมทางกาย (Physical Activity) เช่น การทำงาน การเดินทาง การขึ้นลงบันได การทำกิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น โดยแบ่งระดับการทำกิจกรรมทางกายเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับเบา คือ การเคลื่อนไหวออกกำลังน้อย เป็นการเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เช่น การเดินระยะสั้น การทำงานบ้าน เป็นต้น ระดับปานกลาง คือ การเคลื่อนไหวออกกำลังที่รู้สึกเหนื่อยปานกลางแต่ยังสามารถพูดคุยระหว่างการทำกิจกรรมได้ เช่น การเดินเร็ว การปั่นจักรยาน เป็นต้น และสุดท้ายระดับหนัก คือ การเคลื่อนไหวออกกำลังที่ทำให้รู้สึกเหนื่อยมากและจะไม่สามารถพูดคุยแบบเป็นประโยคระหว่างการทำกิจกรรมได้ เช่น การวิ่ง การเล่นกีฬา เป็นต้น ทั้งนี้ หากบุคคลมีกิจกรรมทางกายที่ใช้พลังงานน้อยกว่าระดับเบาที่ จะถูกเรียกว่าพฤติกรรมเนือยนิ่ง (Sedentary Behaviour) ซึ่งลักษณะของพฤติกรรมเนือยนิ่งนั้นเป็นการใช้พลังงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.5 Metabolic Equivalent Time (METs) เป็นลักษณะกิจกรรมทางกายที่มีการเคลื่อนไหวร่างกายน้อยหรือไม่เคลื่อนไหวร่างกายในท่านั่ง (Sitting) ท่าเอนหลัง (Reclining) และท่านอนราบ (Lying) ขณะตื่นนอน เช่น การนั่งเล่นโทรศัพท์มือถือ การนั่งใช้คอมพิวเตอร์ การนั่งเอนหลังดูโทรทัศน์ และการนอนราบทำงานอดิเรก เป็นต้น (Sedentary Behaviour Research Network-SBRN, 2012a, 2012b; สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2561)

ต่อมาองค์การอนามัยโลก (WHO, 2009) รายงานว่า การมีกิจกรรมทางกายไม่เพียงพอหรือการมีพฤติกรรมเนือยนิ่งอาจก่อให้เกิดการเสียชีวิตก่อนวัยอันควรเนื่องจากจะทำให้มีอาการเจ็บป่วยและเป็นโรคในกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง และศุภกิจ ศิริลักษณ์ (2562) รองปลัดกระทรวง

สาธารณสุข ได้กล่าวไว้ว่า ในปี พ.ศ. 2561 คนไทยมีอัตราการเสียชีวิตจากการเจ็บป่วยและจากกลุ่มโรค NCDs มากถึงร้อยละ 71 ของการเสียชีวิตทั้งหมด และ 1 ใน 3 ส่วนของอัตราการเสียชีวิตนั้นเกิดจากที่คนไทยมีกิจกรรมทางกายที่ไม่เพียงพอหรือมีพฤติกรรมเนือยนิ่ง และจากการสำรวจสถานการณ์การมีกิจกรรมทางกายของคนไทยพบว่ามีกิจกรรมทางกายที่ลดลง จากปี พ.ศ. 2550 อยู่ที่ร้อยละ 85 และปี พ.ศ. 2551 มีอัตราลดลงเหลือร้อยละ 82 และล่าสุดที่ร้อยละ 68 ในปี พ.ศ. 2557 ซึ่งโดยเฉลี่ยคนไทยมีพฤติกรรมเนือยนิ่งสูงถึง 14 ชั่วโมงต่อวัน และมีแนวโน้นที่จะเพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งสถิตินี้ส่งผลต่อภาระงบประมาณในการรักษาพยาบาล สมรรถภาพในการทำงานและภาระทางสังคมในการดูแลผู้ป่วยเหล่านี้ (กรมอนามัย, 2558; สำนักสารนิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561)

จากข้อมูลข้างต้น ทำให้กระทรวงสาธารณสุขได้ตระหนักถึงสุขภาพของคนไทยในทุกช่วงอายุและได้ร่วมมือกับหลายหน่วยงาน ได้แก่ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กระทรวงมหาดไทย กระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงแรงงาน ในการวางแผนการส่งเสริมกิจกรรมทางกายเพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งให้ได้มากที่สุด ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) การส่งเสริมกิจกรรมทางกายในประชาชนทุกกลุ่มวัย คือการพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนากฎหมาย เช่น การสร้างคู่มือ (Guideline) รูปแบบของกิจกรรมทางกาย แนวทางการสื่อสาร กฎหมายที่เอื้อต่อการส่งเสริม พร้อมกับควบคุมให้มีกิจกรรมทางกายอย่างปลอดภัย รวมไปถึงการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการถ่ายทอดการทำกิจกรรมทางกายได้ 2) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกาย ซึ่งครอบคลุมสถานที่ที่ประชาชนแต่ละกลุ่มวัยใช้ชีวิตประจำวัน เช่น สถานที่ทำงาน สถานประกอบการ สถานบริการสุขภาพ ชุมชน รวมไปถึงระบบการขนส่งที่เอื้อต่อการมีกิจกรรมทางกายที่เพิ่มมากขึ้น เช่น การพัฒนาแนวทางและออกแบบการมีกิจกรรมทางกายในสถานที่ต่างๆ ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับบริบทของอาชีพ และการสร้างและพัฒนาเครือข่าย ทั้งในระดับครอบครัว ชุมชนและภาคเอกชน 3) การพัฒนาระบบสนับสนุนการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย ได้แก่ การสร้างองค์ความรู้การวิจัย ระบบเฝ้าระวังการมีกิจกรรมทางกาย การสื่อสารรณรงค์ และการมีนโยบายส่งเสริม เช่น การจัดหาพื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนความรู้ การจัดระบบสำรวจและการเฝ้าระวัง การพัฒนาตัวชี้วัดและศักยภาพของหน่วยงาน ด้วยการศึกษาข้อมูลจากหลายๆ แห่งทั้งในประเทศและต่างประเทศ และพัฒนาเครื่องมือในการวิเคราะห์ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ-สสส., 2561; สำนักสารนิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561)

สำหรับกลุ่มวัยที่มีความเสี่ยงต่อพฤติกรรมเนือยนิ่ง ได้แก่ กลุ่มวัยทำงานช่วงอายุ 18-59 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มช่วงอายุที่มีโอกาสเกิดพฤติกรรมเนือยนิ่งสูง เนื่องจากมีกิจกรรมทางกายเพียง 2 ชั่วโมงต่อวัน และส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับพฤติกรรมเนือยนิ่งโดยเฉลี่ย 13 ชั่วโมงต่อวัน และเนื่องจากสภาพการจราจรที่แออัดและพื้นที่ของสถานประกอบการต่างๆ ในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีพื้นที่ค่อนข้างจำกัด จึงเป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้กลุ่มวัยทำงานในกรุงเทพมหานครมีพฤติกรรมเนือยนิ่งค่อยข้างสูงจากการนั่งทำงาน นั่งประชุม นั่งอยู่บนรถยนต์หรือรถโดยสารเป็นระยะเวลานาน หากพนักงานออฟฟิศซึ่งเป็นกลุ่มวัยทำงานที่มีพฤติกรรมเนือยนิ่งอย่างต่อเนื่องจะส่งผลกระทบต่อองค์กร เช่น พนักงานจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน (Productivity) และผลการปฏิบัติงาน (Work Performance) ลดลง ค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าสวัสดิการ (Compensations) ค่ารักษาพยาบาล และอัตราการลาป่วย (Sick Leave) ก็จะเพิ่มมากขึ้น (Buckley et al., 2015; Sui, Smith, Fagan, Rollo, & Harry Prapavessis, 2019; กรมอนามัย, 2560; พรพรรณ ประจักษ์เนตร, 2562; อรสินี อมรโมฬ, 2559) รวมถึงอาจทำให้พนักงานออฟฟิศมีอาการสี่ยงต่อการเป็นโรคซึมเศร้า (Depression) หรือ โรควิตกกังวล (Anxiety) อีกด้วย (Hallgren et al., 2020)

ยิ่งไปกว่านั้น ในช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ที่กำหนดให้ทุกองค์กรในเขตพื้นที่เสี่ยงต้องปรับระบบการทำงานของพนักงาน จากการทำงานที่สำนักงานให้ไปทำงานที่บ้าน หรือ Work From Home แทน เพื่อป้องกันการติดเชื้อไวรัสและลดการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 จึงทำให้พนักงานออฟฟิศมีแนวโน้มจะมีพฤติกรรมเนือยนิ่งเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากวิถีชีวิตของพวกเขาได้เปลี่ยนไปโดยไม่รู้ตัว เช่น การนั่งจ้องหน้าจอนานๆ การนอนดูโทรทัศน์ หรือการเคลื่อนไหวร่างกายที่น้อยลง ซึ่งการมีพฤติกรรมเหล่านี้ ก่อให้เกิดอาการท้องอืดท้องเฟ้อ (Indigestion หรือ Dyspepsia) อาหารไม่ย่อยได้ง่ายมาก อาการท้องผูก (Constipation) หรือโรคอ้วน (Obesity) ที่อาจนำไปสู่โรคร้ายอื่นๆ ซึ่งอาจก่อให้เกิดโรคความดันสูง โรคไขมันในเลือดสูง เป็นต้น (กรมสุขภาพจิต, 2563; สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2563)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาจึงทำให้แต่ละภาคส่วนมีการวางแผนส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ด้านของกระทรวงศึกษาธิการที่มีเน้นการส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางกายในชั่วโมงเรียน สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเดินทางมาโรงเรียนด้วยการเดินทางเท้าหรือการขี่จักรยาน ส่งเสริมให้มีการเรียนนอกห้องเรียน เช่น วิชาวิทยาศาสตร์ หรือทัศนศึกษานอกสถานที่ กิจกรรมจิตอาสา การดูแลรักษาความสะอาดในโรงเรียน ส่วนยุทธศาสตร์ของการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยได้เน้นการสนับสนุนให้มีการจัดสรรพื้นที่ทางเดินเท้า ทางจักรยาน

สวนสาธารณะ สถานที่ออกกำลังกาย สระว่ายน้ำ สถานที่ท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ รวมไปถึงการวางผังเมืองให้เอื้อต่อการเดินเท้า การใช้บริการขนส่งสาธารณะ และจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น งานเดินปั่นเพื่อสุขภาพ งานประเพณี ชมรมออกกำลังกาย ชมรมผู้สูงอายุ เป็นต้น และในส่วนของกองความปลอดภัยแรงงาน กระทรวงแรงงานนำโดย ทศพล กฤตวงศ์วิมาน รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการสนับสนุนและขอให้สถานประกอบการต่างๆ จัดให้มีสวนหย่อม ทางเดินวิ่ง อุปกรณ์ออกกำลังกาย มีชมรมแอโรบิก จัดงานแข่งขันนับจำนวนก้าว รวมถึงสนับสนุนให้การมีใช้บันไดแทนการใช้ลิฟต์ การลุกยืนขยับร่างกายๆ ระหว่างนั่งทำงาน ซึ่งได้รับการตอบรับนโนบายนี้จากสถานประกอบการต่างๆ เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ-สสส., 2561; สำนักสารนิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของสุขภาพของพนักงานในที่ทำงาน ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมเนือยนิ่ง จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ พบว่า ในบริบทของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครนั้นยังคงมีพฤติกรรมเนือยนิ่งโดยเฉลี่ย 6 ชั่วโมงต่อวัน (พรพรรณ ประจักษ์เนตร, 2562) จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นถึงปัญหาของพฤติกรรมเนือยนิ่งยังคงมีอยู่ถึงแม้ว่าจะมีการส่งเสริมและสนับสนุนตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุขในการลดพฤติกรรมเนือยนิ่งแล้วก็ตาม โดยผู้วิจัยต้องการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันและนำผลการศึกษามาประกอบออกแบบโปรแกรมทางจิตวิทยา (Psychological Intervention) จากที่ผู้วิจัยดำเนินการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ พบว่าแรงจูงใจนั้นเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมโดยมีรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามเหตุปัจจัยเฉพาะตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นแรงจูงใจที่มาแรงจูงใจภายใน เช่น ความคิดเห็น ประสบการณ์ ความสนใจ ความตั้งใจ ความพอใจและความต้องการ เป็นต้น หรือแรงจูงใจที่มาจากแรงจูงใจภายนอก เช่น การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บุคคลรอบข้าง และด้านความพร้อมของอุปกรณ์และสถานที่ เป็นต้น (Sophia Bernazzani, 2017; เกียรติคุณ เยาวรัตน, 2560; ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542)

ต่อมา ผู้วิจัยจึงศึกษางานวิจัยต่างๆ ทั้งในไทยและต่างประเทศเกี่ยวกับแรงจูงใจและพฤติกรรมเนือยนิ่ง ซึ่งพบว่า แนวคิด Capability Opportunity Motivation Behaviour (COM-B) ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด Behaviour Change Wheel (BCW) ที่พัฒนาโดย Michie, Atkins &

West (2011) สามารถนำมาเป็นหลักในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละบริบทสภาพแวดล้อมและนำไปประยุกต์และนำส่วน Intervention Function ที่เป็นส่วนหนึ่งของ Behaviour Change Wheel (BCW) มาเป็นแนวทางในการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร ซึ่ง Michie และคณะ (2011) นำเสนอว่าการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถ (Capability) โอกาส (Opportunity) โดยส่งผ่าน แรงจูงใจ (Motivation) ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behaviour Change) (Michie, Atkins, & Robert West, 2014) ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ความสามารถ (Capability) หมายถึง ความพร้อมของร่างกายและความสามารถในบรรลุเป้าหมาย 2) การสร้างโอกาส (Opportunity) หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม สถานที่เอื้ออำนวย เช่น ตำแหน่งของโต๊ะทำงานกับเครื่องถ่ายเอกสารมีระยะที่ห่างกันซึ่งเป็นการสร้างโอกาสในการเดินและลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง และ 3) การสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นการกระตุ้นอารมณ์ ความพยายาม ความต้องการที่เป็นแรงกระตุ้นที่จะพัฒนาตนเองและสร้างนิสัยที่ชอบความท้าทาย

แนวคิด COM-B ได้ถูกนำมาใช้เป็นกรอบการวิจัยในต่างประเทศทั้งในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงทดลอง และการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังเช่น งานวิจัยของ MacDonald, Fitzsimons, and Ailsa Niven (2018) มีการนำโมเดล COM-B มาใช้อธิบายเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการนั่งทำงานของพนักงานออฟฟิศที่สหราชอาณาจักรอังกฤษ และงานวิจัยของ Munir et al. (2018) ที่นำแนวคิดวงล้อของการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behaviour Change Wheel) มาออกแบบโปรแกรมเพื่อลดเวลาการนั่งในที่ทำงาน โดยโปรแกรมมีชื่อว่า “Stand More AT Work (SMArT Work)” นอกจากนี้ แนวคิด COM-B และ Intervention Function ของ BWC ได้นำมาศึกษาเพื่อทำความเข้าใจพฤติกรรมและประยุกต์ใช้ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในงานอื่นๆ เช่น งานวิจัยของ Barker, Atkins, and Simon de Lusignan (2016) ที่นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาพฤติกรรมเพื่อทำความข้าใจพฤติกรรมของผู้ที่มีปัญหาเรื่องการได้ยินเสียงและนำมาพัฒนาโปรแกรมเพื่อช่วยในการเปลี่ยนรูปแบบของเครื่องช่วยฟัง และงานวิจัยของ McDonagh et al. (2018) ที่นำแนวคิดมาศึกษาและทำความเข้าใจพฤติกรรมของประชาชนในประเทศอังกฤษในการเข้ารับตรวจเชื้อที่สามารถติดต่อทางการมีเพศสัมพันธ์ได้ เป็นต้น

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ ที่นำเอาแนวคิด Capability Opportunity Motivation Behaviour (COM-B) และนำส่วน Intervention Function ที่เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิด Behaviour

Change Wheel (BCW) มาศึกษาและทำความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์ให้มากขึ้น ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้จึงนำเอาแนวคิด COM-B และ Intervention Function มาเป็นแนวทางในการศึกษาและออกแบบโปรแกรมทางจิตวิทยาโดยมีการประยุกต์กิจกรรมต่างๆ ให้มีความสอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทขององค์กร โดยผู้วิจัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานที่นำไปสู่การลดพฤติกรรมเนือยนิ่งและส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น

คำถามการวิจัย

1. ระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศเป็นอย่างไร

2. พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันจะมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งที่แตกต่างกันหรือไม่

3. ประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B มีต่อพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศอย่างไร

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน

3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้

1. ประโยชน์ทางวิชาการ

1.1 ได้ทราบระดับและความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร ซึ่งข้อค้นพบที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนารูปแบบของโปรแกรมและชุดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานเพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร

1.2 ได้โปรแกรมและชุดกิจกรรมที่สามารถนำมาประยุกต์เพื่อช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานเพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ ซึ่งโปรแกรม

และชุดกิจกรรมนี้มีความหมาะสมกับบริบทของพนักงานออฟฟิศในประเทศไทย อันนำไปสู่การปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงเพื่อสุขภาพที่ดีขึ้นของพนักงานออฟฟิศและการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานที่มากขึ้น

2. ประโยชน์ทางการปฏิบัติ

2.1 ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น นักทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารองค์กร และพนักงานออฟฟิศ สามารถนำผลการศึกษาของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาและส่งเสริมพนักงานโดยรวมและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพที่ดีของพนักงานและองค์กร

2.2 ผู้บริหารและนักทรัพยากรบุคคล สามารถนำองค์ความรู้นี้ไปกำหนดนโยบายหรือแนวทางการจัดกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาสุขภาพของพนักงานในบริบทการทำงานที่สมดุลระหว่างเวลาทำงานกับเวลาทำกิจกรรมเพื่อสุขภาพในที่ทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน แล้วนำผลการศึกษามาประกอบการออกแบบโปรแกรมสำหรับการวิจัยระยะที่ 2

การวิจัยระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงทดลอง เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครที่ประกอบธุรกิจการให้บริการสื่อโฆษณาแบบครบวงจรทั้งในรูปแบบของสื่อโฆษณาบนป้ายดิจิตอล LED และรูปแบบของสื่อโฆษณาแบบออนไลน์ผ่านสื่อสังคม (Social Media) ทั้งเพศชายและเพศหญิง รวมทั้งสิ้น 445 คน ณ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563 โดยแบ่งเป็นระดับผู้บริหาร จำนวน 200 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 245 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยระยะที่ 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 คือ พนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มีอายุระหว่าง 22 – 59 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง ปฏิบัติงานในลักษณะงานใช้คอมพิวเตอร์ ทั้งแบบคอมพิวเตอร์แบบพกพา (โน๊ตบุ๊ค) และคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ และไม่อยู่ระหว่างการตั้งครรภ์ จำนวน 110 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของตำแหน่งงาน

การวิจัยระยะที่ 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ พนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่มาจากการวิจัยระยะที่ 1 และมีจำนวน 58 คน สนใจเข้าร่วมการวิจัยระยะที่ 2 มีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลอง 28 คน และกลุ่มควบคุม 30 คน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการดำเนินการจับฉลากแผนกที่ 1 เข้ากลุ่มทดลองและแผนกที่ 2 เข้ากลุ่มควบคุม ซึ่งทั้ง 2 แผนกนี้นั่งทำงานคนละชั้นของตึกสำนักงานเพื่อปกป้องปัจจัยแทรกซ้อนระหว่างการทดลอง

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการวิจัยระยะที่ 1 แบ่งเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ตำแหน่งงาน และ 4) ประวัติการออกกำลังกาย

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน 2) พฤติกรรมเนือยนิ่ง

ตัวแปรในการวิจัยระยะที่ 2 แบ่งเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ โปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน 2) พฤติกรรมเนือยนิ่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานออฟฟิศ หมายถึง บุคคลที่ทำงานประจำภายในบริษัทเอกชนและได้รับค่าจ้างสวัสดิการต่างๆ ตามกฎของบริษัทฯ โดยพนักงานออฟฟิศจะต้องมีลักษณะงานใช้คอมพิวเตอร์ ทั้ง

คอมพิวเตอร์แบบพกพา (โน๊ตบุ๊ค) หรือ คอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ และนั่งทำงาน 5 วันต่อสัปดาห์ วันละอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์

นิยามเชิงปฏิบัติการ

โปรแกรมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ หมายถึง ชุดกิจกรรมที่ผู้วิจัยออกแบบขึ้นเพื่อมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผ่านการสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานของพนักงานออฟฟิศ โดยผู้วิจัยได้ออกแบบโปรแกรมนี้จากการนำโมเดล COM-B (Capability, Opportunity, Behaviour, และ Behaviour) ของ Michie, Atkins, & West (Marshall, Miller, Burton, & Wendy J Brown, 2010) เพื่อเป็นหลักแนวคิดในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละบริบทสภาพแวดล้อมและส่วนของ Intervention Function ของแนวคิด BCW (Behaviour Change Wheel) มาประยุกต์ในการออกแบบโปรแกรม นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการออกแบบโปรแกรมทางจิตวิทยาด้วยกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยกิจกรรมต่างๆ โดยปรับให้สอดคล้องกับ สถานการณ์ วิธีการเรียนรู้ วัฒนธรรม และบริบทของพนักงานในออฟฟิศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พนักงานออฟฟิศสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดนผ่านกระบวนการเปลี่ยนแปลง ในโปรแกรมมีกิจกรรมทั้งหมด 11 กิจกรรม ในระยะเวลา 12 สัปดาห์ ซึ่งในชุดกิจกรรมนั้นมีการติดตามผลทั้งหมด 3 ครั้ง และกิจกรรมอื่นๆ ทั้งในรูปแบบการบรรยายและรูปแบบออนไลน์ เช่น 1) มารู้จักพฤติกรรมเนือยนิ่ง (Sedentary Bahaviour) กัน 2) เท่าไรถึงจะเพียงพอ 3) ร่วมด้วยช่วยกันนะ และ 4) ข้อความแจ้งเตือน เป็นต้น

แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง หมายถึง ความพยายามและความต้องการของพนักงานเพื่อผลักดันหรือกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการลงมือที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ เช่น การบรรลุเป้าหมายในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานด้วยท่าอิริยาบถต่างๆ ตามที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จ ผ่านปัจจัยภายในและภายนอกเป็นแรงกระตุ้น เช่น สิ่งจูงใจภายนอกที่อาจเป็นของรางวัล คำชม หรือสิ่งจูงใจภายในที่อาจเป็นความต้องการมีสุขภาพที่ดี เป็นต้น

ผู้วิจัยสร้างแบบวัดที่พัฒนาขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการและปรับปรุงจากข้อคำถามของแบบวัดแรงจูงใจที่มีต่อการออกกำลังกายของ ธารารัตน์ แสงดาว (2555) โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ โดย ‘ข้อความที่ระบุตรงกับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นกับ

ท่านมากที่สุด' ให้ 4 คะแนน และ 'ข้อความที่ระบุตรงกับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นกับท่านน้อยที่สุด' ให้ 1 คะแนน ตามลำดับ มีจำนวน 24 ข้อ ผู้ที่ตอบแบบวัดได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

พฤติกรรมเนือยนิ่ง หมายถึง การกระทำของพนักงานที่แสดงออกทางด้านร่างกายด้วยอริยบทในท่านั่ง (Sitting) ท่าเอนหลัง (Reclining) และท่านอนราบ (Lying) ขณะตื่นนอนเป็นเวลาติดต่อกันมากกว่า 1 ชั่วโมง โดยทั้ง 3 ท่านี้สามารถทำควบคู่กับการใช้เวลาอยู่บนหน้าจอหรือไม่อยู่บนหน้าจอก็ได้ เช่น การนั่งทำงาน การนั่งประชุม การนั่งอบรม การนั่งทานข้าว การนั่งบนรถโดยสารหรือรถยนต์ เป็นต้น

ผู้วิจัยสร้างแบบวัดที่พัฒนาขึ้นตามนิยามเชิงปฏิบัติการและปรับปรุงจากข้อคำถามของแบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งของ Workforce Sitting Questionnaire (WSQ) พัฒนามาจาก Marshall Questionnaire (Marshall et al., 2010) โดยแบบสอบถามเป็นรูปแบบของการสังเกตพฤติกรรมและประเมินตนเองในช่วง 1 สัปดาห์ที่ผ่านมาขณะทำงานและอยู่บ้าน โดยเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่าระดับจาก 4 ระดับ โดย 'ปฏิบัติเป็นประจำ' ให้ 4 คะแนน และ 'ไม่ปฏิบัติ/น้อยกว่า' ให้ 1 คะแนน จำนวน 12 ข้อ ผู้ที่ตอบแบบวัดได้คะแนนมากที่สุดแสดงว่ามีพฤติกรรมเนือยนิ่งมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อยกว่า

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดตัวแปรและการวัดตัวแปร รวมถึงแนวทางการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สถานการณ์ปัญหาและผลกระทบของพฤติกรรมเนือยนิ่ง
2. พฤติกรรมเนือยนิ่ง
    2.1. ความหมายของพฤติกรรมเนือยนิ่ง
    2.2. ความสำคัญของพฤติกรรมเนือยนิ่ง
    2.3. การวัดพฤติกรรมเนือยนิ่ง
    2.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเนือยนิ่ง
3. แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน
    3.1. ความหมายของแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน
    3.2. ความสำคัญของแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน
    3.3. การวัดพฤติกรรมแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน
    3.4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานที่มีต่อพฤติกรรมเนือยนิ่ง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวกับด้านลักษณะทางชีวสังคมที่มีต่อแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่ง
5. แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา
    5.1 แนวคิดการสร้างแรงจูงใจตามหลัก COM-B ได้แก่ ความสามารถ (Capability) โอกาส (Opportunity) และแรงจูงใจ (Motivation)
    5.2 แนวคิดการสร้างแรงจูงใจตามหลัก BCW ส่วนของ Intervention Function
6. โปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง
7. กรอบแนวคิดในการวิจัย
8. สมมติฐานในการวิจัย

สถานการณ์ปัญหาและผลกระทบของพฤติกรรมเนือยนิ่ง

ปัจจุบันมีสิ่งอำนวยความสะดวกพัฒนาขึ้นอย่างมาก วิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนจึงเปลี่ยนแปลงไปและส่งผลทำให้ประชาชนขาดโอกาสในการเคลื่อนไหวออกกำลังในชีวิตประจำวัน และหากรมีการเคลื่อนไหวออกกำลังที่ไม่เพียงพอทำให้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ โดยก่อให้เกิดความเสี่ยงของการเกิดกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-communicable diseases - NCDs) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2561) ได้กำหนดนิยามของการเคลื่อนไหวออกกำลังกายในอิริยาบถต่างๆ ว่าเป็นการเคลื่อนไหวที่มีการเผาผลาญพลังงานโดยกล้ามเนื้อด้วยการกระทำกิจกรรมทางกาย (Physical Activity) เช่น การทำงาน การเดินทาง การขึ้นลงบันได การทำกิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น โดยแบ่งระดับการทำกิจกรรมทางกายเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับเบา ปานกลาง และหนัก ทั้งนี้ หากบุคคลนั้นมีกิจกรรมทางกายที่ใช้พลังงานน้อยกว่าระดับเบา จะถูกเรียกว่า พฤติกรรมเนือยนิ่ง (Sedentary Behaviour) ซึ่งเป็นลักษณะกิจกรรมทางกายที่มีการเคลื่อนไหวร่างกายน้อยหรือไม่เคลื่อนไหวร่างกายในท่านั่ง (Sitting) ท่าเอนหลัง (Reclining) และท่านอนราบ (Lying) ขณะตื่นนอน เช่น การนั่งเล่นโทรศัพท์มือถือ การนั่งใช้คอมพิวเตอร์ การนั่งเอนหลังดูโทรทัศน์ เป็นต้น (กรมอนามัย, 2558; สำนักสารนิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561)

สำหรับกลุ่มวัยที่มีความเสี่ยงต่อพฤติกรรมเนือยนิ่ง ได้แก่ กลุ่มวัยทำงานช่วงอายุ 18-59 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มช่วงอายุที่มีโอกาสเกิดพฤติกรรมเนือยนิ่งสูง และจากสถานการณ์โควิด-19 ที่ทำให้องค์กรปรับรูปแบบการทำงานของพนักงานจากไปทำงานที่สำนักงานเปลี่ยนไปทำงานที่บ้านแทน (Work From Home) หากพนักงานออฟฟิศมีพฤติกรรมเนือยนิ่งอย่างต่อเนื่องจะส่งผลกระทบต่อองค์กรเนื่องจากพนักงานจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน (Productivity) และผลการปฏิบัติงาน (Work Performance) ลดลง เพิ่มค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าสวัสดิการ (Compensations) ค่ารักษาพยาบาล และเพิ่มอัตราการลาป่วย (Sick Leave) (Buckley et al., 2015; Sui et al., 2019; กรมอนามัย, 2560; พรพรรณ ประจักษ์เนตร, 2562; อรสินี อมรโมฬ, 2559) รวมถึงทำให้พนักงานออฟฟิศมีอาการสี่ยงต่อการเป็นโรคซึมเศร้า (Depression) หรือ โรควิตกกังวล (Anxiety) อีกด้วย (Hallgren et al., 2020)

ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมเนือยนิ่งด้วยการออกแบบโปรแกรมทางจิตวิทยา (Psychological Intervention) ซึ่งโปรแกรมมีชื่อว่าโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจึงนำแนวคิด Capability Opportunity Motivation Behaviour (COM-B)

ที่พัฒนาโดย Michie, Atkins & West (2011) เพื่อเป็นหลักในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละบริบทสภาพแวดล้อมและนำส่วนของ Intervention Function ของแนวคิด BCW มาประยุกต์ในการออกแบบโปรแกรม นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางชีวสังคมกับแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน และนำมาเป็นข้อมูลประกอบในการออกแบบโปรแกรมทางจิตวิทยาด้วยกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ด้วย

กล่าวโดยสรุป เนื่องด้วยปัจจัยต่างๆ ทั้งบริบทสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ รวมไปถึงวิถีการใช้ชีวิตประจำวันของพนักงานออฟฟิศช่วงอายุ 18-59 ปี ในกรุงเทพมหานครมักมีพฤติกรรมเนือยนิ่งสูงและมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงความหมาย ลักษณะและการวัดพฤติกรรมอย่างละเอียด ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการอธิบายเชิงบรรยายในส่วนถัดไป

พฤติกรรมเนือยนิ่ง

พฤติกรรมเนือยนิ่งเป็นหนึ่งในตัวแปรผลลัพธ์ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งการทำความเข้าใจในความหมายและวิธีการวัดตัวแปรดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือ ดังนั้น ในส่วนแรกของการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความหมาย และแนวทางการวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของพฤติกรรมเนือยนิ่ง

ผู้วิจัยดำเนินการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวกับ Sedentary Behaviour ซึ่งในประเทศไทยได้ให้คำแปลของคำว่า Sedentary Behaviour ไว้ 2 ความหมาย คือ พฤติกรรมเนือยนิ่งและพฤติกรรมแน่นิ่ง ซึ่ง 2 คำนี้มีความหมายเหมือนกัน โดยกล่าวว่าเป็นพฤติกรรมที่มีการเคลื่อนไหวร่างกายน้อยในแต่ละวัน ดังนั้นในงานวิจัยฉบับนี้ผู้วิจัยจะใช้คำว่าพฤติกรรมเนือยนิ่งโดยอ้างอิงมาจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

พฤติกรรมเนือยนิ่ง (Sedentary Behaviour) มีรากศัพท์มาจากคำว่า “Sedere” ซึ่งเป็นภาษาละติน แปลว่า “นั่ง” โดยนั่งเป็นคำกริยา แสดงให้เห็นถึงอาการที่หย่อยก้นให้ติดกับพื้นหรือที่รอง เช่น เก้าอี้ โดยอาการนั่ง สามารถเป็นการนั่งในระหว่างการทำกรรมต่างๆ ตัวอย่างเช่น การนั่งทำงาน การนั่งประชุม การนั่งพักผ่อน การนั่งดูทีวี การนั่งเล่นคอมพิวเตอร์ รวมไปถึงการนั่งบนรถโดยสาร ส่วนภาษาไทยแปลว่า “พฤติกรรมเนือยนิ่ง” ซึ่งคำว่า “เนือย” เป็นคำวิเศษณ์ หมายถึง

เฉื่อย ช้าลง ไม่กระปรี้กระเปร่า และคำว่า “นิ่ง” เป็นคำกริยา หมายถึง เฉย ไม่กระดุกกระดิก ไม่เคลื่อนไหว พฤติกรรมเนือยนิ่งสามารถระบุได้ว่าเป็นการนั่งในระหว่างการทำกิจกรรมที่กล่าวมาข้างต้นเป็นระยะเวลาเฉลี่ยต่อวันนานถึง 6 ชั่วโมงหรือมากกว่านั้น หรือการใช้พลังงานน้อยกว่า 1.5 Metabolic Equivalent Time (METs) นอกจากนี้ Sedentary Behaviour Research Network-SBRN (2012a) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมเนือยนิ่งไว้เพิ่มเติมว่าเป็นพฤติกรรมที่มีกิจกรรมการเคลื่อนไหวร่างกายน้อยและไม่เคลื่อนไหวในท่านั่ง (Sitting) ท่าเอนหลัง (Reclining) และท่านอนราบ (Lying) ขณะตื่นนอน โดยทั้ง 3 ท่านี้สามารถทำควบคู่กับการใช้เวลาอยู่บนหน้าจอหรือไม่ได้ใช้เวลาอยู่บนหน้าจอก็ได้ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้สามารถเกิดขึ้นได้ในทุกช่วงระยะเวลาอย่างต่อเนื่องและในบริบทต่างๆ เช่น ที่โรงเรียน ที่ทำงาน หรือแม้กระทั้งที่บ้าน (Kasteren, Lewis, & Anthony Maeder, 2020; Ploeg & Melvyn Hillsdon, 2017; Sedentary Behaviour Research Network-SBRN, 2012a; สันทณี เครือขอน, 2562; สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ-สสส., 2559)

จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมเนือยนิ่ง หมายถึง การดำเนินกิจกรรมในท่าการนั่ง การเอนตัว และการนอนราบทั้งแบบเคลื่อนไหวน้อยและไม่เคลื่อนไหวร่างกายและแบบใช้เวลาบนหน้าจอหรือไม่ได้ใช้เวลาบนหน้าจอ เช่น การนั่งทำงาน การนั่งประประชุม การนั่งดูทีวี เป็นเวลานานกว่า 6 ชั่วโมงเฉลี่ยต่อวัน หรือการกระทำที่ใช้พลังงานเฉลี่ยต่อวันน้อยกว่าหรือเทียบเท่ากับ 1.5 METs นอกจากนี้พฤติกรรมเนือยนิ่งยังสามารถเกิดขึ้นได้ทุกบริบทและกับทุกช่วงอายได้ด้วยเช่นกัน

ความสำคัญของพฤติกรรมเนือยนิ่ง

การที่ประชาชนมีการเคลื่อนไหวร่างกายน้อย โดยใช้พลังงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.5 METs นานถึง 6 ชั่วโมงหรือมากกว่าในแต่ละวันเรียกว่าพฤติกรรมเนือยนิ่ง (Sedentary Behaviour) พฤติกรรมนี้สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกวัยตั้งแต่วัยทารกไปจนถึงวัยชรา โดยการที่ประชาชนมีพฤติกรรมเนือยนิ่งนั้นจะสามารถส่งผลเสียต่อสุขภาพและก่อให้เกิดกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) เช่น โรคหัวใจ โรคหลอดเลือด โรคมะเร็ง โรคเบาหวาน โรคอ้วนลงพุง (กรมอนามัย, 2558; Kasteren, Lewis & Maeder, 2020; SRBN, 2012) ซึ่งกลุ่มวัยทำงานเป็นอีกหนึ่งกลุ่มที่น่าเป็นห่วงเนื่องจากลักษณะการนั่งปฏิบัติงาน ปริมาณงาน และรูปแบบการทำงานจากเดิมเป็นไปทำงานที่สำนักงานต้องเปลี่ยนเป็นการทำงานที่บ้าน (Work From Home) แทนตามนโนบายของบริษัทเพื่อลดความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโควิด-19 จากสาเหตุดังกล่าว ทำให้กลุ่มนี้มีโอกาสเป็นพฤติกรรมเนือยนิ่งสูงและมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ และนอกเหนือจากการก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพนั้นแล้วยังกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (Productivity) ผลการปฏิบัติงาน (Work

Performance) ของพนักงานที่ลดลง เพิ่มค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าสวัสดิการ (Compensations) ค่ารักษาพยาบาล และอัตราการลาป่วย (Sick Leave) และอาจทำให้พนักงานเป็นโรคซึมเศร้า (Depression) หรือโรควิตกกังวล (Anxiety) อีกด้วย (Buckley et al., 2015; Hallgren et al., 2020; พรพรรณ ประจักษ์เนตร, 2562)

จึงสรุปได้ว่า พฤติกรรมเนือยนิ่งนั้นก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกช่วงอายุ ทั้งนี้งานวิจัยฉบับนี้มุ่งเน้นที่กลุ่มพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร จึงทำให้ค้นพบว่าพฤติกรรมเนือยนิ่งนั้นยังมีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานและเพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและต้องการค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุในด้านต่างๆ โดยการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการออกแบบโปรแกรมเพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีประโยชน์ต่อพนักงานและองค์กรในอนาคต

การวัดพฤติกรรมเนือยนิ่ง

พฤติกรรมเนือยนิ่ง (Sedentary Behaviour) เป็นพฤติกรรมที่ใช้พลังงานเฉลี่ยต่อวันน้อยกว่าหรือเทียบเท่ากับ 1.5 Metabolic Equivalent Time (METs) ซึ่งค่า METs คือ หน่วยของพลังงานที่ใช้ในการเคลื่อนไหวออกแรงออกกำลังกายที่เป็นสากล โดยเปรียบเทียบกับพลังงานที่ใช้ขณะพักซึ่งกำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 หรือ 1 MET เท่ากับ 1 Kcal/kg/hr และความเข้มข้นของการใช้พลังงานในการเคลื่อนไหวออกแรงนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังต่อไปนี้ 1) ระดับเบา (Light Activity) คือ กิจกรรมที่ใช้พลังงานน้อยที่สุดหรือ < 3 METs เช่น การเดินช้าๆ การนั่งทำงาน การรับประทานอาหาร การเตรียมอาหาร หรือการล้างจาน เป็นต้น 2) ระดับปานกลาง (Moderate Activity) คือ กิจกรรมที่ใช้พลังงานระหว่าง 3 - < 6 METs เช่น การกวาดพื้น การเดินแบบกระฉับกระเฉง การดูดฝุ่น การเต้นแบบช้าๆ เบาๆ เป็นต้น และ 3) ระดับหนัก (Vigorous) คือ กิจกรรมที่ใช้พลังงานมากกว่าหรือเทียบเท่า 6 METs เช่น การว่ายน้ำ การกระโดดเชือก การวิ่ง เป็นต้น นอกจากนี้ กองโรคไม่ติดต่อ. (2017a) ได้ชี้แจงถึงการใช้พลังงานของกิจกรรมเคลื่อนไหวออกกำลังกายในผู้ใหญ่ได้แบ่งประเภทของกิจกรรมพร้อมแสดงค่า METs ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ถือว่าเป็นพฤติกรรมเนือยนิ่ง (เพราะค่า METs น้อยกว่าหรือเทียบเท่ากับ 1.5) จึงเห็นได้ว่ากิจกรรมส่วนใหญ่ที่ใช้พลังงานน้อยกว่าหรือเทียบเท่ากับ 1.5 METs จะเป็นกิจกรรมการนั่งและการนั่งทำงาน

เบาๆ เช่น การนั่งพิมพ์เอกสาร การนั่งประชุม นั่งรับประทานอาหาร การนั่งปรึกษางาน เป็นต้น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ของกลุ่มพนักงานออฟฟิศ อาจเป็นเพราะหน้าที่หรือลักษณะงานบังคับให้ต้องอยู่ในท่านั้นนานๆ ในแต่ละวัน (Nikki Prosch, 2018; กองโรคไม่ติดต่อ., 2017b; สันทณี เครือขอน, 2562) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงการใช้พลังงานของกิจกรรมเคลื่อนไหวออกกำลังกายในผู้ใหญ่

กิจกรรม	METs
นอนเฉยๆ นอนดูโทรทัศน์/ฟังเพลง, นอนพักบนเตียง (ไม่หลับ)	1.0
นั่งเฉยๆ เช่น นั่งในรถ นั่งฟังเพลง ฟังบรรยาย ดูโทรทัศน์/ภาพยนตร์	1.0
นอนเอนอ่านหนังสือ เขียนหนังสือ คุย คุยโทรศัพท์	1.0
นั่งทำงานเบาๆ ในสำนักงานทั่วไป เช่น นั่งพิมพ์เอกสาร เป็นต้น	1.5
นั่งประชุมที่มีการพูดคุยกัน, นั่งรับประทานอาหารและปรึกษางาน	1.5

ที่มา: (กองโรคไม่ติดต่อ., 2017b)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับวิธีการวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งสำหรับกลุ่มวัยทำงานในรูปแบบของแบบสอบถาม (Self-Reported Questionnaires) มีงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาเครื่องมือของ Chau, Ploeg, Dunn, Kurko, and Adrian E Bauman (2011) ที่ศึกษาหัวข้อเรื่อง “เครื่องมือการวัดระยะเวลาการนั่งของพนักงาน โดย Workforce Sitting Questionnaire” พบว่า เครื่องมือการวัด Workforce Sitting Questionnaire (WSQ) มีความเหมาะสมในการวัดความสัมพันธ์ของระยะเวลาการนั่งกับสุขภาพของพนักงาน นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยเชิงสังเคราะห์แบบทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Systematic Review) ของ Boudet et al. (2019) ที่ศึกษาหัวข้อเรื่อง “วัดพฤติกรรมเนือยนิ่งในที่ทำงานอย่างไร?” โดยสังเคราะห์แบบทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของงานวิจัยตั้งแต่ เดือน มกราคม ปี พ.ศ. 2543 ถึง ธันวาคม ปี พ.ศ. 2562 จำนวน 154 งานวิจัย การศึกษานี้พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ใช้แบบสอบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งดังต่อไปนี้ 1) The Global Physical Activity Questionnaire (GPAQ) 2) International Physical Activity Questionnaire (IPAQ) 3) Workforce Sitting Questionnaire (WSQ, Adapted from the Marshall Questionnaire) 4) Occupational Sitting and Physical Activity Questionnaire (OSPAQ) และ 5) European Physical activity Questionnaire (EPAQ) และงานวิจัยในประเทศ

ไทยของ พรพรรณ ประจักษ์เนตร (2562) ที่ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลของข้อความในกลุ่มเฟซบุ๊กลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง จากการใช้เวลาหน้าจอในกลุ่มคนทำงาน” โดยใช้แบบสอบถาม Workforce Sitting Questionnaire (WSQ) เพื่อวัดระยะเวลาการนั่งในที่ทำงานของกลุ่มคนทำงาน

จากเหตุผลข้างต้นและการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่า พฤติกรรมเนือยนิ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกที่มีการใช้พลังงานเคลื่อนไหวร่างกายน้อยหรือเทียบเท่ากับ 1.5 METs ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เห็นได้ชัดจากกลุ่มพนักงานออฟฟิศ คือ การนั่งพิมพ์เอกสาร การนั่งประชุม การนั่งปรึกษางาน เป็นต้น นอกจากนี้พฤติกรรมเหล่านี้ยังสามารถวัดได้จากการสังเกตพฤติกรรม (Behaviour Observation) และจากแบบสอบถามประเมินตนเอง (Self-Report) ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้จึงได้พัฒนาแบบสอบถามจากนิยามเชิงปฏิบัติการและปรับปรุงจากข้อคำถามของแบบสอบถาม Workforce Sitting Questionnaire (WSQ) ที่พัฒนามาจาก Marshall Questionnaire โดยแบบสอบถามเป็นรูปแบบของการสังเกตพฤติกรรมและประเมินตนเองในช่วง 1 สัปดาห์ที่ผ่านมา และแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ โดย ‘ปฏิบัติเป็นประจำ’ ให้ 4 คะแนน หมายถึง ท่านทำกิจกรรมนั้นเป็นระยะเวลามากกว่า 1 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่องเป็นประจำในช่วง 1 สัปดาห์ และ ‘ไม่ปฏิบัติ/น้อยกว่า’ ให้ 1 คะแนน หมายถึง ท่านไม่เคยทำกิจกรรมนั้นหรือทำน้อยกว่า 1 ชั่วโมง ใน 1 สัปดาห์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเนือยนิ่ง

การวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะการวิจัย ดังต่อไปนี้

ระยะการวิจัยที่ 1 ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณในรูปแบบของการวิจัยเชิงสัมพันธ์ (Correlational Research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานกับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน

ระยะการวิจัยที่ 2 ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณในรูปแบบของการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเนือยนิ่ง (Sedentary Bahaviour) เพื่อเป็นแนวทางในศึกษาและการออกแบบโปรแกรมเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ คือการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานเพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งมีความ

เหมาะสมและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ดังเช่นงานวิจัยต่างๆ ทั้งในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงทดลอง ดังต่อไปนี้

งานวิจัยของ Hallgren et al. (2020) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมเนือยนิ่งในบริบทช่วงเวลาว่างและช่วงเวลาการทำงานกับโรคซึมเศร้าและโรควิตกกังวลเป็นการศึกษาที่นำข้อมูลจากฐานข้อมูลของ Swedish Health Profile Assessment (HPA) และเลือกใช้เฉพาะข้อมูลของบุคคลที่ทำงานให้กับบริษัทและองค์กรต่างๆ เป็นจำนนวนทั้งสิ้น 23,644 คน ซึ่งในแบบสอบถามนั้นแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเนือยนิ่งขณะพักผ่อน 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเนือยนิ่งขณะทำงาน และนำไปวิเคราะห์สถิติแบบถดถอย (Regression Analysis) เพื่อทำนายความสัมพันธ์ของพฤติกรรมเนือยนิ่งและโรคซึมเศร้า (Depression) และโรควิตกกังวล (Anxiety) ผลของงานวิจัยนี้พบว่า พฤติกรรมเนือยนิ่งนั้นมีผลต่อการเกิดโรคซึมเศร้าหรือโรควิตกกังวลโดยเฉพาะกับกลุ่มคนที่มีพฤติกรรมเนือยนิ่งมากกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนรวมในแบบสอบถาม

งานวิจัยของ Maphong, Nakhonket, and Suchitra Sukonthasab (2020) ซึ่งเป็นงานวิจัยที่ศึกษาและวางแผนสำหรับโปรแกรม โดยผู้วิจัยให้ทำแบบสอบถามเพื่อวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งและการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 39 คนที่เป็นบุคลากรในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่าส่วนใหญ่มีการทำงานมากกว่า 6 ชั่วโมงต่อวันและยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมเนือยนิ่ง รวมถึงสถานที่ทำงานไม่มีนโยบายหรือสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน นอกจากจากการสำรวจยังพบว่าปริมาณงาน ลักษณะของบุคคล และสภาพอากาศซึ่งเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเนือยนิ่งค่อยข้างสูง

งานวิจัยของ Puig-Ribera et al. (2015) ที่ศึกษา ผลของโปรแกรม ‘Sit Less, Move More’ ซึ่งเป็นโปรแกรม Web-Based เกี่ยวกับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงทดลองกับกลุ่มวัยทำงานในมหาลัยที่ประเทศสเปน ทั้งหมด 6 สาขา โดยกลุ่มทดลองมีจำนวนคนเข้าร่วมทั้งหมด 129 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 135 คน โปรแกรมเชิงทดลองครั้งนี้มีชื่อว่า Walk@WorkSpain (W@WS) ซึ่งกลุ่มทดลองได้รับโปรแกรมเป็นระยะเวลา 19 สัปดาห์ โดยในโปรแกรมนี้ได้ตั้งเป้าหมายให้กับกลุ่มตัวอย่างในการเพิ่มจำนวนก้าวเดินของตนเองอย่างน้อย 1,000 – 3,000 ก้าว ภายใน 2 สัปดาห์ เพิ่มการเดินขณะทำงาน เช่น การเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน ขณะสอน เดินขณะรับโทรศัพท์ เลือกใช้เส้นทางที่ไกลขึ้น และมีการส่งอีเมลแจ้งเตือนเพื่อให้เกิดการเคลื่อนไหวออกกำลัง รวมถึงการเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) ซึ่ง

งานวิจัยนี้ พบว่า โปรแกรม 'Sit Less, Move More' มีประสิทธิภาพในการลดพฤติกรรมเนือยนิ่งและช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-communicable diseases - NCDs) เช่น โรคอ้วนให้กับกลุ่มวัยทำงานอีกด้วย

งานวิจัยของ Irvine et al. (2011) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการใช้ เว็บไซต์มาช่วยเพิ่มกิจกรรมทางกายให้กับพนักงานที่มีพฤติกรรมเนือยนิ่ง โดยมีกลุ่มทดลอง จำนวน 111 คน และ กลุ่มควบคุม จำนวน 117 คน ผู้วิจัยได้ออกแบบโปรแกรม โดยมีการใช้การแจ้งเตือนและให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้รับรู้ถึงความสามารถของตนเองและการตั้งเป้าหมายผ่านเครื่องมือออนไลน์ที่มีชื่อว่า "Get Moving" โดยเครื่องมือออนไลน์นี้จะแจ้งเตือนบนหน้าจอคอมพิวเตอร์ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม โดยแจ้งเตือนในรูปแบบของข้อความ วิดีโอทัศน์ และการ์ตูนเคลื่อนไหว (Flash Animations) ซึ่งเป็นข้อความเชิงการให้ความรู้ การสนับสนุนและการให้คำแนะนำ นอกจากนี้ หลังการเสร็จสิ้นโปรแกรมนี้มีการติดตามผลหลัง 30 วัน เพื่อดูความเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลลัพธ์ของงานวิจัยนี้ พบว่า โปรแกรม Get Moving Web Site มีประสิทธิภาพต่อการทำให้พนักงานมีการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานมากขึ้น และยังช่วยเพิ่มการรับรู้สามารถของตนเอง ความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมและการสร้างแรงจูงใจที่มากขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยข้างต้น สามารถกล่าวสรุปได้ว่า ในต่างประเทศนั้นมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมเนือยนิ่งในกลุ่มของพนักงานออฟฟิศและทำการศึกษาเกี่ยวกับผลของพฤติกรรมเนือยนิ่งที่อาจส่งให้เกิดโรคซึมเศร้าหรือโรควิตกกังวล นอกจากนั้นงานวิจัยในต่างประเทศยังมีการพัฒนาโปรแกรมทางจิตทวิทยาเพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม แต่สำหรับในส่วนของกรุงเทพมหานคร ยังพบว่าบุคลากรยังคงขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมเนือยนิ่ง และจากสภาพแวดล้อม นโยบาย ลักษณะงาน และสถานที่ประกอบการในประเทศไทยนั้นยังไม่เอื้อต่อการให้พนักงานงานเกิดการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน ดังนั้นงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจออกแบบโปรแกรมและสร้างเครื่องมือต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมเนือยนิ่งและเสริมสร้างความสามารถของตัวบุคคลผ่านการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่อลดพฤติกรมเนือยนิ่งและป้องกันการเกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรังและโรคซึมเศร้าหรือโรควิตกกังวล

แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน

แรงจูงใจเป็นอีกหนึ่งตัวแปรที่สำคัญที่ทำให้มนุษย์เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพราะหากมนุษย์มีเพียง ความสามารถ (Capability) และโอกาส (Opportunity) อาจจะทำให้เกิดความต้องการและรับรู้ถึงความจำเป็นที่จะทำปฏิบัติ แต่อาจจะไม่ปฏิบัติเพราะยังคงขาดแรงจูงใจ

(Motivation) ที่มาช่วยเสริมสร้างและกระตุ้นให้อยากเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน จึงทำการศึกษาและทำความเข้าใจในความหมายและวิธีการวัดตัวแปร เพื่อทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือ ดังนั้น ในส่วนต่อไปของการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความหมาย และแนวทางการวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานเพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายของแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน

ผู้วิจัยดำเนินการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน ผู้วิจัยจะดำเนินการอธิบายความหมายของ แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ประโยค คือ “แรงจูงใจ” และ “การเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน” ดังนี้

แรงจูงใจเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของมนุษย์โดยมีรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามเหตุปัจจัยเฉพาะตัวบุคคล แรงจูงใจมาจากภาษาลาตินว่า “movere” แปลว่า เงื่อนไขหรือสภาวะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมโดยทำให้เกิดพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งหรือเกิดการยับยั้งพฤติกรรมนั้นๆ รวมถึงเป็นการกำหนดแนวทางการเกิดพฤติกรรม เพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ แรงจูงใจนั้นสามารถเกิดขึ้นได้จาก 1) แรงจูงใจภายใน (Intrinsically motivation) คือเกิดจากความต้องการของบุคคลนั้น เช่นการเกิดจากเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ ความพอใจและความต้องการ เป็นต้น และ 2) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) คือเกิดจากเมื่อบุคคลนั้นต้องการหลีกเลี่ยงความรู้สึกไม่ดี หรือเพื่อสนองความพึงพอใจของตนเอง เช่นการสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง การให้รางวัล การลงโทษ เป็นต้น โดยแรงจูงใจแบบพื้นฐาน (ภายใน) และแบบสิ่งแวดล้อม (ภายนอก) เป็นสิ่งผลักดันมากระตุ้นให้ตัวบุคคลนั้นเกิดพฤติกรรม (Al-Kubaisy, Mohamad, Ismail, Abdullah, & Mazlin Mohamad Mokhtar, 2015; Sophia Bernazzani, 2017; เกียรติคุณ เยาวรัตน, 2560; ชมชื่น สมประเสริฐ, 2542)

การเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน หมายถึง การกระทำต่างๆ ในสถานที่ทำงานหรือระหว่างการทำงานโดยทำให้ส่วนต่างๆ ของร่างกายมีการเคลื่อนไหวในอิริยาบถต่างๆ ทำให้เกิดการใช้พลังงานจากกล้ามเนื้อที่ช่วยให้ร่างกายเกิดการเผาผลาญพลังงาน เช่น การลุกขึ้นเดินไปยังจุดต่างๆ ภายในสถานที่ทำงาน เป็นต้น (ฐิติพร โยทาพันธ์, 2563; พิมพา ม่วงศิริธรรม, 2562)

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน หมายถึง การสร้างเงื่อนไขหรือสภาวะที่ก่อให้เกิดความพยายามในการกระทำพฤติกรรมเพื่อการยับยั้งหรือเพื่อการบรรลุเป้าหมายในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานในท่าอิริยาบถต่างๆ ตามที่ต้องการจนสำเร็จ โดยมีทั้งปัจจัยภายในและภายนอกมาเป็นแรงกระตุ้นและแรงผลักดัน

ความสำคัญของแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน

ในปัจจุบันกลุ่มวัยทำงานในประเทศไทยมีจำนวนมากขึ้นและส่วนใหญ่วิถีชีวิตในการทำงานมักจะอยู่ในท่าทางการนั่งทำงาน นั่งพิมพ์งาน หรือนั่งประชุม โดยเฉลี่ยเป็นเวลา 6 ชั่วโมงหรือมากกว่าในแต่ละวัน ซึ่งเรียกพฤติกรรมนี้ว่า “พฤติกรรมเนือยนิ่ง (Sedentary Behaviour)” ที่สามารถส่งผลเสียต่อสุขภาพและก่อให้เกิดกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง รวมไปถึงส่งผลกระทบต่อองค์กร ข้อมูลจาก กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ กรมอนามัย (2560) พบว่า หนึ่งในเหตุผลที่ทำให้กลุ่มวัยทำงานมีพฤติกรรมเนือยนิ่ง คือ การขาดแรงจูงใจและไม่มีเวลาให้กับการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน ดังนั้น การเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อกลุ่มวัยทำงาน เพื่อให้เกิดการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานที่มากขึ้น ผ่านการเสริมสร้างแรงจูงใจที่ประกอบไปด้วยแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกมาเป็นแรงผลักดันและแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม (Cole, Tully, & Margaret E. Cupples, 2015; กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ กรมอนามัย, 2560)

สรุปได้ว่า การเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างเสริมแรงผลักดันและแรงกระตุ้นให้กับกลุ่มวัยทำงานได้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมโดยเคลื่อนไหนออกกำลังในงานให้มากขึ้น เพื่อลดสาเหตุที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รวมไปถึงการลดค่าใช้จ่ายต่างๆ ภายในองค์กร และลดโอกาสการเกิดโรคซึมเศร้าและโรควิตกกังวล ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการค้นคว้าหาข้อมูลเพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศให้เหมาะสมกับบริบทสภาพแวดล้อมและระดับ ณ ปัจจุบันมากที่สุด

วัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน

เนื่องจากแรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นได้จากทั้งปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจภายในและสิ่งจูงใจภายนอกที่มาช่วยเป็นแรงผลักดันในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจให้มีความเหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของกลุ่มตัวอย่าง จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

การเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง เช่น งานวิจัยของ Bort-Roig et al. (2014) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สะท้อนถึงการนำกลยุทธ์ต่างๆ มาออกแบบโปรแกรม 'Sit Less, Move More' ให้กับพนักงานออฟฟิศในประเทศสเปน โดยมีการวัดแรงจูงใจเป็นแบบตัวเลือก (Options Ranging) โดยเป็นแบบสอบถามประเมินกิจกรรมของโปรแกรม W@WS หลังจากดำเนินการไป 2 เดือน จำนวน 17 ข้อคำถาม แบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง จำนวน 9 ข้อ และปัจจัยที่ลดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง จำนวน 8 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับ โดยหากมีผลมากที่สุดให้ 4 คะแนน และไม่มีผลเลยให้ 1 คะแนน และงานวิจัยในประเทศไทยของ ธารารัตน์ แสงดาว (2555) ที่สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการมาออกกำลังกาย โดยแยกลักษณะของแรงจูงใจออกเป็น แรงจูงในภายในและแรงจูงใจภายนอก เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงได้พัฒนาแบบสอบถามแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 4 ระดับที่มีความละเอียดมากขึ้นเพื่อวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ โดยข้อคำถามของแบบสอบถามจะถูกพัฒนาขึ้นมาจากนิยามเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามเพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน และนำมาเป็นวัดเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมเพื่อประเมินและเปรียบเทียบผลของโปรแกรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานที่มีต่อพฤติกรรมเนือยนิ่ง

การวิจัยเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานมาเป็นแนวทางในการออกแบบโปรแกรม เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้วยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานเพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งอย่างเหมาะสมและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ดังเช่นงานวิจัยเชิงทดลองต่างๆ ดังต่อไปนี้

งานวิจัยของ Munir et al. (2018) เป็นงานวิจัยที่นำแนวคิด Behaviour Change Wheel (BCW) มาเป็นแนวทางในการออกแบบโปรแกรมเพื่อลดเวลาการนั่งในที่ทำงาน โดยโปรแกรมมีชื่อ

ว่า “Stand More AT Work (SMArT Work)” ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงทดลอง โดยนำแนวคิด Behaviour Change Wheel (BWC) และโมเดล Capability, Opportunity, and Motivation Behaviour (COM-B) มาออกแบบโปรแกรมและประยุกต์ใช้ Taxonomy of Bahaviour Change Technique (BCT) ในการออกแบบกลยุทธ์และวางแนวทางของโปรแกรมเพื่อดำเนินการกับกลุ่มพนักงาน NHS ที่ประเทศอังกฤษ จำนวน 39 คน ซึ่งก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานค่อยข้างน้อย อันเนื่องจากวิถีการทำงานและวัฒนธรรมการทำงานภายในองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขั้นตอนต่างๆ โดยมีทั้งหมด 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ค้นหาพฤติกรรมที่เป็นปัญหาและบุคคลที่กระทำพฤติกรรมเหล่านั้น 2) เลือกพฤติกรรมที่ต้องการเปลี่ยนแปลง 3) ระบุพฤติกรรมที่ต้องเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน เช่น เปลี่ยนโต๊ะทำงานเป็นแบบที่สามารถปรับเป็นแบบยืนได้ (Electric height-adjustable desk) และมีการกระตุ้นพฤติกรรมด้วยการส่งข้อความแจ้งเตือนเพื่อให้มีการเคลื่อนไหวออกกำลังตามระยะเวลาที่กำหนด 4) ระบุสิ่งที่ต้องการเปลี่ยนแปลง โดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง (Readiness to Change Questionnaire) ซึ่งหลังจากการสิ้นสุดโปรแกรมพบว่า ผลเฉลี่ยส่วนใหญ่มีความตระหนักเกี่ยวกับปัญหานี้ค่อยข้างน้อย 5) ระบุขั้นตอนที่จะดำเนินการ เช่น พิมพ์และติดใบประกาศเพื่อให้ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบของพฤติกรรมนี้ พร้อมกับแจกคู่มือเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติเพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง 6) ระบุว่าโปรแกรมนี้สอดคล้องการนโยบายขององค์กรอย่างไร 7) แนะนำเทคนิคในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยยึดตามหลักเกณฑ์ APEASE และ 8) ระบุวิธีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและติดตามผล โดยการทำ face to-face แบบกลุ่มอย่างน้อย 4 ครั้ง และการให้ feedback จากทั้งผู้วิจัยและเพื่อนๆ ภายในกลุ่ม หลังจากที่ดำเนินการตามโปรแกรม SMArT Work เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามแนวคิด BWC และ COM-B พบว่ากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 39 คน มีแรงจูงใจการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานเพิ่มมากขึ้น ผ่านการปรับเปลี่ยนรูปแบบของโต๊ะทำงาน กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนและตั้งระบบแจ้งเตือนอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึง การติดใบประกาศและการติดตามผล เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

งานวิจัยของ Lin et al. (2018) ได้ออกแบบและศึกษาโปรแกรม “Sit Less, Walk More” สำหรับพนักงานออฟฟิศเป็นรูปแบบวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-Experimental Research) เพื่อศึกษาประสิทธิผลแบบระยะยาว ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานออฟฟิศ อายุไม่น้อยกว่า 20 ปี มีการนั่งทำงานไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน ในประเทศไต้หวัน โดยผู้วิจัยนั้น นำ 3 แนวคิดมาออกแบบโปรแกรม ได้แก่ 1) แนวคิด Ecological 2) Self-efficacy และ 3) Social Cognition ซึ่งผู้วิจัยมีการ

เปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่รับโปรแกรม 3 เดือน กับ กลุ่มที่รับโปรแกรม 12 เดือน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้รับโปรแกรม 3 เดือนนั้น มีจำนวน 50 คน ได้รับเพียงข้อความแจ้งเตือนทุกๆ 2 ครั้งต่อสัปดาห์ที่ช่วยกระตุ้นให้มีการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน ในส่วนของโปรแกรม 6 เดือน กลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 51 คน ได้รับข้อความแจ้งเตือนเช่นเดียวกับโปรแกรม 3 เดือน และได้รับหนังสือคู่มือ (Participant Handbook) ที่ประกอบไปด้วยเครื่องมือการสร้างแรงจูงใจต่างๆ ดังนี้ 1) เนื้อหาและระยะเวลาของโปรแกรม 2) ประโยชน์ที่จะได้รับและของรางวัลต่างๆ 3) สิ่งที่ควรปฏิบัติและความรับผิดชอบ 4) วิธีการติดตั้งและการอ่านข้อมูลของเครื่องการวัดจำนวนก้าว 5) เส้นทางการเดิน 6) เคล็ดลับในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน และ 7) คำถามที่มักพบบ่อยๆ พร้อมคำตอบ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสามารถตั้งเป้าหมายและจดบันทึกอุปสรรคและสิ่งขีดขวางลงในหนังสือคู่มือได้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีการออกแบบการแข่งขันนับก้าวแบบเป็นทีมขึ้นมาพร้อมกับมีของรางวัลมาช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจ และมีการสรุปผลการแข่งขันและให้ทีมที่ชนะออกมาแบ่งปันเทคนิคต่างๆ ให้กับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ และมีการให้ Feedback และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลการวิจัยพบว่าเทคนิคต่างๆ ของโปรแกรม “Sit Less, Walk More” ทั้งแบบที่มีระยะเวลา 3 เดือน และ 12 เดือนนั้นทำให้กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานมากขึ้น

งานวิจัยในประเทศไทยของ พรพรรณ ประจักษ์เนตร (2562) เป็นการศึกษาประสิทธิผลของข้อความในกลุ่มเฟซบุ๊กเพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งจากการใช้เวลาหน้าจอในกลุ่มคนทำงาน โดยมีการออกแบบโปรแกรมทางจิตวิทยา (Psychological Intervention) ผ่านทฤษฎีปัญญาเชิงสังคม (Social Cognitive) และแบบจำลององค์ประกอบหลักและองค์ประกอบแวดล้อม (Likelihood Elaboration) งานวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มควบคุม จำนวน 34 คน ที่ได้รับข้อความเกี่ยวกับเรื่องสุขภาพทั่วไป จำนวน 1 ครั้งต่อวัน และกลุ่มทดลองจำนวน 34 คน ที่ได้รับข้อความใน 4 รูปแบบ ได้แก่ ข้อความแบบคุกคาม (Threat Message) ข้อความแบบสมรรถนะ (Efficacy Message) ข้อความแบบประสบการณ์ที่สำเร็จ (Mastery Experience Message) และข้อความแบบโน้มน้าวใจเชิงสังคม (Social Persuasion Message) จำนวน 3 ครั้งต่อวัน โดยทั้ง 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Application) เฟซบุ๊ก (Facebook) ในการส่งข้อความถึงกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลองเป็นระยะเวลา 1 เดือน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งจากการใช้เวลาหน้าจอลดลง และมีทัศนคติการรับรู้สมรรถนะตนเองต่อการลดการใช้เวลาบนหน้าจอและการรับรู้สมรรถนะต่อการปฏิบัติกิจกรรมทางกายแบบเบาเพิ่มขึ้น

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่ทำการศึกษาแบบนำร่อง (Pilot Study) ของ Hamilton, Fraser, and T. Hannan (2019) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานที่พนักงานทำ

เป็นประจำ กับพนักงานออฟฟิศจำนวน 20 คน โดยใช้เวลาในการศึกษาจำนวน 6 สัปดาห์กับกลุ่มวัยทำงานในมหาวิทยาลัยที่ประเทศออสเตรเลีย โดยกำหนดให้มีกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน ทั้งหมด 10 กิจกรรม ดังนี้ 1) สนับสนุนให้ใช้บันไดแทนการใช้ลิฟท์ 2) ขยับถังขยะไปไว้ให้ไกลการโต๊ะทำงานมากขึ้น 3) ลุกขึ้นเดินตอนเช้าขณะรอการเปิดเครื่องคอมพิวเตอร์ 4) เดินไปพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานมากกว่าการใช้โทรศัพท์หรือการส่งอีเมล 5) จอดรถให้ไกลขึ้น 6) ลุกเดินขณะพักระหว่างวัน 7) ใช้ห้องน้ำที่อยู่ไกลที่สุด 8) ใช้เครื่องพิมพ์เอกสารที่มีตำแหน่งวางไกลที่สุด 9) ใช้หูฟังและลุกเดินขณะคุยโทรศัพท์ และ 10) ตรวจสอบช่องรับเอกสารทุกเช้าและหลังเลิกงาน ผลการวิจัยพบว่าโปรแกรมนี้สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อเพิ่มการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานในงานให้กับกลุ่มตัวอย่างได้ เพียงยังขาดการให้กลุ่มตัวอย่างทำกิจกรรมแบบซ้ำๆ เพื่อสร้างการรับรู้ในการสร้างเปลี่ยนแปลงตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอแนะว่ากิจกรรมของงานวิจัยฉบับนี้สามารถเป็นแนวทางในการออกโปรแกรมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศได้

จากงานวิจัยทั้ง 4 งานข้างต้น แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจทั้งจากภายในและภายนอกสามารถเป็นแรงผลักดันและช่วยกระตุ้นให้กลุ่มตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามเป้าหมายอย่างสำเร็จและอย่างต่อเนื่อง เช่น การกระตุ้นผ่านสื่อออนไลน์หรือส่งข้อความตามช่องทางต่างๆ การให้รางวัลและคำกล่าวชมเมื่อกลุ่มตัวอย่างสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การให้กำลังใจและการติดตามผล ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้มีความสอดคล้องกับโมเดล COM-B ที่สามารถนำมาเป็นหลักในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละบริบทสภาพแวดล้อมและนำส่วนของ Intervention Function ของแนวคิด BCW มาประยุกต์ในการออกแบบโปรแกรมใช้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

งานวิจัยที่เกี่ยวกับด้านลักษณะทางชีวสังคมที่มีต่อแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่ง

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน และนำผลมาออกแบบโปรแกรมเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับด้านลักษณะทางชีวสังคมที่มีต่อ

แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งเพิ่มเติม เพื่อเป็นการสนับสนุนผลการวิเคราะห์

ด้านลักษณะทางชีวสังคมที่มีต่อแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน

งานวิจัยของ Al-Kubaisy et al. (2015) หัวข้อ แรงจูงใจในการออกกำลังกาย: ลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านเพศมีผลต่อแรงจูงใจในการออกกำลังกายหรือไม่ ที่ศึกษาในประชากร จำนวน 501 คน ที่มีอายุระหว่าง 23 -58 ปี ทั้งเพศชายเพศหญิงพบว่าอายุที่แตกต่างกันนั้นทำให้มีแรงจูงใจในการออกกำลังกายที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากเป็นวัยทำงานและปฏิบัติงานในลักษณะงานใช้คอมพิวเตอร์ ทั้งแบบคอมพิวเตอร์แบบพกพา (โน๊ตบุ๊ค) และคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะคล้ายกัน

งานวิจัยที่ของ C.Pedersen, H.Halvari, and G.C.Williams (2018) หัวข้อ ผลของโปรแกรมทางจิตวิทยาในด้านแรงจูงใจ การออกกำลังกาย และสุขภาพของพนักงาน ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงทดลองกับพนักงาน จำนวน 202 คน ที่ประเทศนอร์เวย์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่ออกกำลังกายจะมีแรงจูงใจมากกว่าพนักงานที่ไม่ได้ออกกำลังกาย

ด้านลักษณะทางชีวสังคมที่มีต่อพฤติกรรมเนือยนิ่ง

งานวิจัยของ Scholes et al. (2014) ที่ศึกษา ผลของแบบวัด Physical Activity and Sedentary Behaviour Assessment Questionnaire (PASBAQ) โดยเปรียบเทียบกับเครื่องมือวัด ซึ่งนำเกณฑ์การวัดด้านอายุและเพศมาเป็นข้อเปรียบเทียบ งานวิจัยศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 16 ปี จำนวน 2,175 คน ในสหรัฐอังกฤษ และพบว่า แบบวัด PASBAQ มีประสิทธิภาพ และยังวิเคราะห์ได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายล้วนมีพฤติกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแนวโน้มแล้วพบว่าเพศหญิงอาจมีพฤติกรรมเนือยนิ่งสูงกว่าเพศชาย

งานวิจัยของ St-Pierre, Sinclair, Elgbeili, Bernard, and Kelsey Needham Dancause (2019) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาวะปัญหาสุขภาพจิต (Psychological Distress) และพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนในประเทศแคนนาดา โดยศึกษาความสัมพันธ์ต่างๆ ได้แก่ เพศ รายได้ การศึกษา สถานะ และเชื้อชาติ พบว่าลักษณะทางชีวสังคมที่ต่างแตกกันทำให้มีพฤติกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยของ Li, Davison, and Janine M. Jurkowski (2013) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของสุขภาพจิตและปัจจัยสิ่งแวดล้อมของครอบครัวที่มีผลต่อพฤติกรรมเนือยนิ่งของกลุ่มคุณแม่ที่มีรายได้ต่ำและมีบุตร จำนวน 131 คน งานวิจัยครั้งนี้นำปัจจัยด้านลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ประเภทของงาน ระดับการศึกษา และจำนวนบุตร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกันนั้นทำให้มีผลต่อพฤติกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกัน

งานวิจัยของ Hirooka, Takedai, and Frank D'Amico (2014) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการออกกำลังในชีวิตประจำวันและพฤติกรรมเนือยนิ่งของคนญี่ปุ่นที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป และอาศัยในสภาพแวดล้อมแบบตะวันตก จำนวน 97 คน ซึ่งพบว่า การออกกำลังกายไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเนือยนิ่งไม่ว่าจะออกกำลังในระดับเบา เช่น การเดินระยะสั้น การทำงานบ้าน ระดับปานกลาง เช่น เดินเร็ว ปั่นจักรยาน หรือแม้กระทั่งระดับหนัก เช่น วิ่ง เล่นกีฬา ซึ่งสาเหตุอาจเป็นเพราะสภาพแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการเคลื่อนไหวออกกำลัง

งานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นแสดงได้เห็นว่าลักษณะทางชีวสังคม เช่น เพศ อายุ ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันนั้นอาจจะทำให้มีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกัน แต่หากพนักงานมีประวัติการออกกำลังกายที่แตกต่างกันจะทำให้มีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานที่แตกต่างกันแต่ยังคงมีพฤติกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาระดับและความสัมพันธ์และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน (ระยะการวิจัยที่ 1)

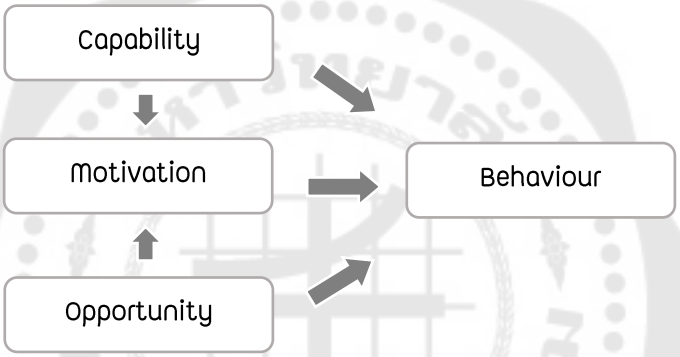
พฤติกรรมเนือยนิ่ง (Sedentary Behaviour) เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวพันเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตของมนุษย์ ซึ่งได้รับอิทธิพลจากทั้งในบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานเพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง โดยศึกษาแนวคิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยโมเดล COM-B (Capability Opportunity Motivation Behaviour) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎี BCW (Behaviour Change Wheel) ของ Michie, Atkins & West (2011) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันในครั้งนี้ ดังรูปภาพที่ 1

แนวคิด COM-B (Capability Opportunity Motivation Behaviour) ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวคิดในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละบริบทสภาพแวดล้อม ซึ่งมีการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนพฤติกรรมของมนุษย์นั้นขึ้นอยู่กับ 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ความสามารถ (Capability) และโอกาส (Opportunity) โดยส่งผ่าน แรงจูงใจ (Motivation) ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (Behaviour) รายละเอียดดังนี้

Capability หมายถึง ความสามารถและความพร้อมของร่างกายและความสามารถในบรรลุเป้าหมาย เช่น การมีความรู้ ประสบการณ์และทักษะเกี่ยวกับวิธีการการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

Opportunity หมายถึง การจัดสถาพแวดล้อม สถานที่เอื้ออำนวยให้มีการเคลื่อนไหวออกกำลังตามความเหมาะสม เช่น ตำแหน่งของโต๊ะทำงานกับเครื่องถ่ายเอกสารมีระยะที่ห่างกัน ห้องน้ำที่อยู่ห่างจากโต๊ะทำงานซึ่งเป็นการสร้างโอกาสในการเดินและลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง

Motivation ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นการกระตุ้นอารมณ์ให้เกิด ความพยายาม ความต้องการที่เป็นแรงกระตุ้นและแรงผลักดันที่จะพัฒนาตนเองและสร้างนิสัยที่ชอบความท้าทาย

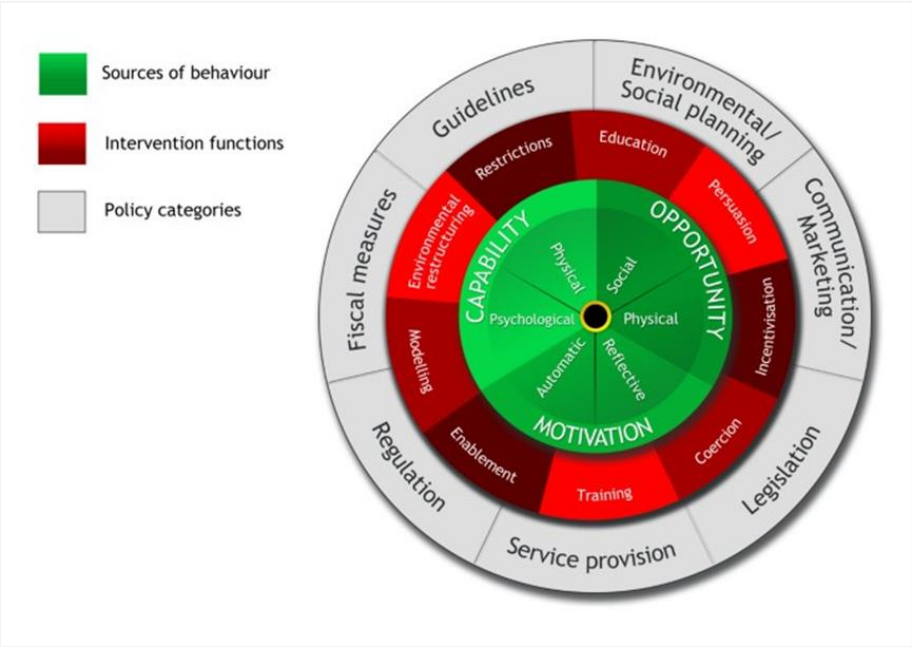


ภาพประกอบ 1 Capability Opportunity Motivation Behaviour (COM-B) (Michie et al., 2014)

แนวคิด ทฤษฎีที่ใช้ในการออกแบบโปรแกรม (ระยะการวิจัยที่ 2)

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด COM-B (Capability Opportunity Motivation Behaviour) และ Intervention Function ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎี BCW มาออกแบบโปรแกรมทางจิตวิทยา (Intervention Psychological) ครั้งนี้ ดังรูปภาพที่ 2 จากที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับแนวคิด COM-B โดยทั้ง 3 ปัจจัยนั้นยังประกอบไปด้วย 2 ด้านย่อยๆ เริ่มจาก 1) ปัจจัยด้านความสามารถ (Capability) ประกอบไปด้วย ด้านร่างกาย (Physical) คือ ความสามารถทางด้านร่างกายเพื่อให้เคลื่อนไหวออกกำลังได้อย่างเต็มที่ และด้านจิตวิทยา (Psychological) คือ ความรู้ความเข้าใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง 2) ปัจจัยด้านโอกาส (Opportunity) ประกอบไปด้วย ด้านสถานที่ (Physical) และด้านสังคม (Social) โดยด้านสถานที่นั้นเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม สถานที่เอื้ออำนวยต่อการเคลื่อนไหวออกกำลัง รวมถึง เวลา สิ่งกระตุ้น ทรัพยากร และอุปสรรคอื่นๆ และด้านสังคม คือ การมีปฏิสัมพันธ์ (Interpersonal) กับคนรอบข้าง เช่น ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน

บทบาททางสังคม (Social Cues) และ บรรทัดฐานของวัฒธรรม (Cultural Norms) และสุดท้าย 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation) ซึ่งเป็นการกระตุ้นอารมณ์ ความพยายาม ความต้องการที่เป็นแรงกระตุ้นที่จะพัฒนาตนเองและสร้างนิสัยที่ชอบความท้าทายผ่านการสะท้อนความคิด (Reflective) โดยเชื่อมโยงกับแผนการดูแลตนเองหรือการประเมินตนเอง เช่น การสะท้อนความคิดตนเองว่าสิ่งใดทำแล้วดีและสิ่งใดทำแล้วไม่ดีต่อตนเอง และเกิดการกระทำเกิดขึ้นเองโดยอัตโนมัติ (Automatic) ในการเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง (Michie et al., 2014)



ภาพประกอบ 2 วงล้อการเปลี่ยนพฤติกรรม (Behaviour Change Wheel): แนวทางการออกแบบโปรแกรม (Michie et al., 2014)

ผู้วิจัยพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้นำแนวคิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อศึกษาตัวแปร ดังเช่น ในการศึกษาของ Munir et al. (2019) เป็นงานวิจัยที่นำแนวคิด BCW มาออกแบบโปรแกรมเพื่อลดเวลาการนั่งในที่ทำงาน โปรแกรมมีชื่อว่า “Stand More AT Work (SMArT Work)” โดยนำแนวคิด BCW (Intervention Function), COM-B และ Behaviour Change Technique (BCT-Taxonomy) มาออกแบบโปรแกรมและจากการศึกษาพบว่า โปรแกรมมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อการเปลี่ยนพฤติกรรม (Michie et al., 2014; Munir et al., 2018; ธิติ ญานปรีชาเศรษฐ, 2561)

โปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง

การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศโดยมีการนำข้อมูลการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งด้วยโมเดล COM-B และการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันมาประยุกต์กับแนวคิด BWC โดยใช้ Intervention Function มาเป็นหลักการ โปรแกรมในการศึกษาครั้งนี้มีระยะเวลาทั้งหมด 12 สัปดาห์ และมีกิจกรรมทั้งหมด 11 กิจกรรม เช่นเดียวกับงานวิจัยเชิงทดลองของ Gao, Nevala, Cronin, and Taija Finni (2015) ที่ศึกษา “ประสิทธิผลของสภาพแวดล้อมขณะมีพฤติกรรมเนือยนิ่งส่งผลต่อกล้ามเนื้อและโครงกระดูกและความสามารถในการทำงานของพนักงานออฟฟิศ” และงานวิจัยของ Miyachi et al. (2015) ศึกษาเกี่ยวกับ “การติดตั้งโต๊ะที่มีลักษณะสูงในสถานที่ทำงานเพื่อดูผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังการติดตั้ง 6 สัปดาห์”

รูปแบบของโปรแกรมครั้งนี้ โปรแกรมมีชุดกิจกรรมทั้งหมด 11 กิจกรรม โดยมีการติดตามผลทั้งหมด 3 ครั้ง และมีการวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและการวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งในรูปแบบแบบสอบถามออนไลน์เพื่อประเมินระดับของแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนืองนิ่งก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งพฤติกรรมเป้าหมายหรือพฤติกรรมพึงประสงค์ที่ผู้วิจัยต้องการ คือ การเพิ่มการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานซึ่งส่งผลทำให้ลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง ดังนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเนือยนิ่งและการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานเพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งในกลุ่มพนักงานออฟฟิศทั้งในและต่างประเทศที่สามารถทำให้ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน นอกจากนี้ผู้วิจัยทำการศึกษางานวิจัยเพิ่มเติมเพื่อศึกษาเกี่ยวกับอุปสรรคและสิ่งกีดขวางระหว่างการดำเนินการหรือการปฏิบัติในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานของพนักงานออฟฟิศ ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษางานของ Ojo, Bailey, Hewson, and Angel M. Chater (2019) ที่ศึกษา “การรับรู้อุปสรรคและสิ่งอำนวยความสะดวกในการยับยั้งการนั่งเป็นเวลานานๆ ของพนักงานออฟฟิศ” เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพโดยนำหลักแนวคิด TDF และ COM-B มาประยุกต์ใช้ และงานวิจัยของ Munir et al. (2019) ที่นำแนวคิด BCW มาออกแบบโปรแกรมเพื่อลดเวลาการนั่งในที่ทำงาน โดยมีชื่อโปรแกรมว่า “Stand More AT Work (SMArT Work)” และงานวิจัยของ MacDonald et al. (2018) ศึกษาเกี่ยวกับ “การนำโมเดล COM-B เพื่อทำให้เข้าใจเกี่ยวกับ

พฤติกรรมการนั่งทำงานของพนักงานออฟฟิศที่สหราชอาณาจักรประเทศอังกฤษ” โดยงานวิจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ได้นำแนวคิด COM-B มาเป็นหลักให้ในศึกษาและพัฒนาโปรแกรม

จากข้อมูลที่เกี่ยวกับรูปแบบของโปรแกรมสามารถสรุปได้ว่า ผู้วิจัยได้คำนึกถึงการพัฒนาความสามารถ (Capability) การสร้างโอกาส (Opportunity) และการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) เพื่อนำไปสู่พฤติกรรมการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานเพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำแนวทาของ Intervention Function ของแนวคิด BCW เช่น การให้ความรู้และการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมเนือยนิ่ง การออกแบบสภาพแวดล้อมของบริเวรโต๊ะงานที่สามารถช่วยเพิ่มระยะการเดินได้ การมีเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานให้การสนับสนุน และการติดตามผลเป็นระยะๆ เป็นต้น ดังตารางที่ 2

เริ่มจากกิจกรรมการสร้างการรับรู้ถึงความสามารถของตนและให้ความรู้ในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานในอิริยาบถบทต่างๆ ขณะนั่งทำงานหรือนั่งประชุม การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การขยับถังขยะไปอยู่ในจุดที่ไกลขึ้น การลุกขึ้นเดินขณะคุยโทรศัพท์และการจัดกิจกรรมการแข่งขันพร้อมกับการให้รางวัลและกล่าวคำชื่นชม นอกจากนี้มีการติดตามผลทั้งหมด 3 ครั้งในรูปแบบออนไลน์ เพื่อให้ทราบถึงผลสำเร็จและอุปสรรคในการขัดขวางการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในครั้งนี้

ตาราง 2 สรุปรายละเอียดของกิจกรรมสำหรับโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ

ปัจจัย	กิจกรรม
ความสามารถ (Capability)	
ความสามารถของร่างกาย (Physical Capability)	รับรู้ว่าตนสามารถปฏิบัติอะไรได้บ้างขณะนั่งทำงาน การนั่งประชุม การนั่งอบรม และการนั่งบนรถโดยสารหรือรถยนต์
ความสามารถทางจิตวิทยา (Psychological Capability)	ให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมเนือยนิ่ง ลักษณะของพฤติกรรม รวมไปถึงอธิบายถึงข้อเสียและผลกระทบต่อสุขภาพ
โอกาส (Opportunity)	
โอกาสในส่วนของด้านสถานที่ (Physical Opportunity)	ออกแบบสภาพแวดล้อม เช่น การกำหนดจุดวางสิ่งของ ขยับถังขยะไปอยู่ในจุดที่ไกลขึ้น ลุกขึ้นเดินเมื่อมีสายเรียกเข้า (โทรศัพท์)

ตาราง 2 (ต่อ)

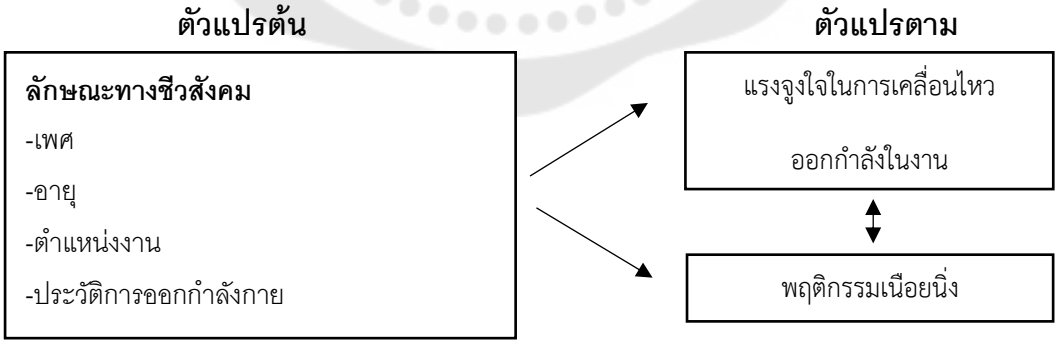
ปัจจัย	กิจกรรม
โอกาสในส่วนของด้านสังคม (Social Opportunity)	เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าที่งานให้การสนับสนุน และการแบ่งปันเทคนิคต่างๆ กับเพื่อนร่วมงาน
แรงจูงใจ (Motivation)	
การสะท้อนความคิด (Reflective)	การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจน การติดตามผล การสะท้อนความคิด
ความเป็นอัตโนมัติ (Automatic)	การให้รางวัล การชื่นชม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1

จากการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาเกี่ยวข้องกับลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประวัติการออกกำลังกายกับแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของแรงจูงใจและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 ตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยเชิงสัมพันธ์ (Correlation Research) (ดังภาพประกอบ 3)

กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1



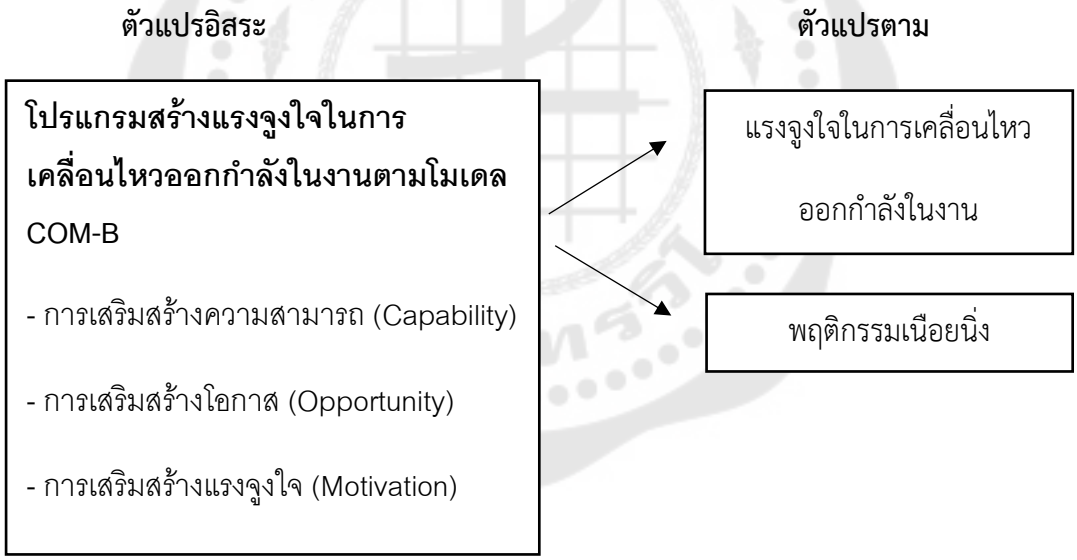
ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2

หลังการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครและการเปรียบเทียบแรงจูงใจใน

การเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน ผู้วิจัยจึงนำผลการวิเคราะห์จากการวิจัยระยะที่ 1 และข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมจากเอกสารและงานวิจัยก่อนหน้าที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการลดพฤติกรรมเนือยนิ่งทั้งในและต่างประเทศมาเป็นข้อมูลประกอบในการออกแบบโปรแกรมทางจิตวิทยา โดยผู้วิจัยนำแนวคิด COM-B มาเป็นหลักในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละบริบทสภาพแวดล้อมและนำ Intervention Function ของแนวคิด BCW มาประยุกต์ในการออกแบบโปรแกรมในครั้งนี้ เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานเพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ตามกรอบแนวคิดการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบ Pre-test Post-test Control Group Design (ดังภาพประกอบ 4)

กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2



ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัยระยะที่ 2

สมมติฐานในการวิจัย

1. แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ

2. พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันจะมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังที่ไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันจะมีพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศที่ไม่แตกต่างกัน

4. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานออฟฟิศในกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าพนักงานออฟฟิศในกลุ่มควบคุม

5. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่าพนักงานออฟฟิศในกลุ่มควบคุม

6. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม

7. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม

บทที่ 3
วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะการวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครที่ประกอบธุรกิจการให้บริการสื่อโฆษณาแบบครบวงจรทั้งในรูปแบบของสื่อโฆษณาบนป้ายดิจิตอล LED และรูปแบบของสื่อโฆษณาแบบออนไลน์ผ่านสื่อสังคม (Social Media) โดยการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาเชิงสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานกับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน และการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการศึกษาเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบ Pre-Test Post-Test Control Group Design เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครโดยนำผลการศึกษาการระยะการวิจัยที่ 1 มาออกแบบโปรแกรมตามแนวคิด COM-B เพื่อเป็นหลักในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละบริบทสภาพแวดล้อมและนำส่วน Intervention Function ของแนวคิด BCW มาประยุกต์ นอกจากนี้ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนในการดำเนิน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การออกแบบงานวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. การพิทักษ์สิทธิ์และจรรยาบรรณในการวิจัย

ทั้งนี้ มีรายละเอียดในวิธีการดำเนินการวิจัยในแต่ละขั้นตอน ดังต่อไปนี้

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครที่ประกอบธุรกิจการให้บริการสื่อโฆษณาแบบครบวงจรทั้งในรูปแบบของสื่อ

โฆษณาบนป้ายดิจิตอล LED และรูปแบบของสื่อโฆษณาแบบออนไลน์ผ่านสื่อสังคม (Social Media) ทั้งเพศชายและเพศหญิง รวมทั้งสิ้น 445 คน ณ เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2563 โดยแบ่งเป็นระดับผู้บริหาร จำนวน 200 คน และระดับปฏิบัติการ จำนวน 245 คน

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยระยะที่ 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 คือ พนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครที่ประกอบธุรกิจการให้บริการสื่อโฆษณาแบบครบวงจรทั้งในรูปแบบของสื่อโฆษณาบนป้ายดิจิตอล LED และรูปแบบของสื่อโฆษณาแบบออนไลน์ผ่านสื่อสังคม (Social Media) ที่มีอายุระหว่าง 22 – 59 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในลักษณะงานที่ใช้คอมพิวเตอร์ทั้งแบบคอมพิวเตอร์แบบพกพา (โน๊ตบุ๊ค) และคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ และไม่อยู่ระหว่างการตั้งครรภ์ จำนวน 110 คน ซึ่งมาจากกำหนดขนาดตัวอย่างด้วยเกณฑ์ที่ทราบจำนวนประชากรแล้วกำหนดเป็นร้อยละของประชากร ธีรวุฒิ เอกะกุล (2543) ที่กล่าวว่า ถ้าประชากรหลักร้อยควรกำหนดตัวอย่างอย่างน้อย 25% ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้มีประชากร 445 คน จึงทำให้ได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง 110 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนตำแหน่งงานที่แบ่งออกเป็นระดับบริหารและระดับปฏิบัติการเท่ากับ 1:1.5 โดย 1 ส่วน จากจำนวนพนักงานระดับผู้บริหาร 200 คน คือพนักงานระดับบริหาร จำนวน 40 คน และ 1.5 ส่วน จากจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 245 คน คือพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 70 คน โดยประมาณ

การวิจัยระยะที่ 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ พนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครที่ประกอบธุรกิจการให้บริการสื่อโฆษณาแบบครบวงจรทั้งในรูปแบบของสื่อโฆษณาบนป้ายดิจิตอล LED และรูปแบบของสื่อโฆษณาแบบออนไลน์ผ่านสื่อสังคม (Social Media) จากการวิจัยระยะที่ 1 ที่มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 110 คน และมี จำนวน 58 คน สนใจเข้าร่วมการวิจัยระยะที่ 2 มีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลอง 28 คน และกลุ่มควบคุม 30 คน ผู้วิจัยมีการกำหนดขนาดตัวอย่างตามเกณฑ์ของการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยเชิงทดลองอย่างน้อยกลุ่มละ 20 คน เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างระหว่างการทดลอง (สุวิมล ว่องวาณิชและนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2546) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการดำเนินการจับฉลากแผนกที่ 1 เข้ากลุ่มทดลองและแผนกที่ 2 เข้ากลุ่มควบคุม ซึ่งทั้ง 2 แผนกนี้นั่งทำงานคนละชั้นของตึกสำนักงานเพื่อปกป้องปัจจัยแทรกซ้อนระหว่างการทดลอง โดยกำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

1. เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างระยะที่ 2

1.1 อายุระหว่าง 22 – 59 ปี

1.2 เพศชายและเพศหญิง

1.3 ปฏิบัติงานในลักษณะงานที่ใช้คอมพิวเตอร์ ทั้งแบบคอมพิวเตอร์แบบพกพา โน๊ตบุ๊ค) และคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ

1.4 ไม่อยู่ระหว่างการตั้งครรภ์

1.5 มีความสมัครใจและได้ยิมยอมในการเข้าร่วมการวิจัย

2. เกณฑ์ในการคัดออกกลุ่มตัวอย่างระยะที่ 2 คือ พนักงานที่ไม่สะดวกหรือเกิดภาวะเครียดหรืออึดอัดในการเข้าร่วมการวิจัยระยะที่ 2 ตามระยะเวลาที่กำหนดในการทดลอง (12 สัปดาห์) และ/ หรือไม่สะดวกเข้าร่วมกลุ่มสนทนาในกลุ่ม Make Your Move ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) บน LINE แอปพลิเคชั่น

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรในการวิจัยระยะที่ 1 แบ่งเป็นตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) ตำแหน่งงาน และตัวแปรสาเหตุร่วม 4) ประวัติการออกกำลังกาย

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน 2) พฤติกรรมเนือยนิ่ง

ตัวแปรในการวิจัยระยะที่ 2 แบ่งเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ คือ โปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย 1) แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน 2) พฤติกรรมเนือยนิ่ง

การออกแบบงานวิจัยและการวัด

ตัวแปรแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานเป็นตัวแปรจัดกระทำ (Manipulated Variable) ที่ต้องมีการวัดเพื่อการตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในเบื้องต้นว่าได้ผลจริงตามเงื่อนไขหรือสิ่งที่ผู้วิจัยจัดกระทำให้เกิดขึ้นกับพนักงานออฟฟิศ ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 แบบแผนการทดลองแบบ Posttest-Only Control Group Design

กลุ่มตัวอย่าง	ก่อนการทดลอง	ระยะการทดลอง	หลังการทดลอง
E	T1,2	X1-12	T1,2
C	T1,2	X1	T1,2

โดยกำหนด

E หมายถึง กลุ่มทดลอง

O หมายถึง กลุ่มควบคุม

T1 หมายถึง การวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน

T2 หมายถึง การวัดพฤติกรรมเนือยนิ่ง

X1-12 หมายถึง จัดกิจกรรม 11 ครั้ง 12 สัปดาห์

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบไปด้วย เครื่องมือใช้ในการวัดตัวแปร ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามพฤติกรรมเนือยนิ่งและแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน

ในการวิจัยระยะที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบไปด้วย เครื่องมือใช้ในการวัดตัวแปร ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามพฤติกรรมเนือยนิ่งและแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน และเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ได้แก่ โปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระยะเวลา 12 สัปดาห์

เครื่องมือใช้ในการวัดตัวแปร

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

แบบสอบถามเพื่อทราบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นลักษณะทางชีวสังคม ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ สอบถามในเรื่องเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประวัติการออกกำลังกาย ดังภาพประกอบ 5

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว
โปรดเลือกข้อความที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด
1. เพศ
( ) ชาย ( ) หญิง
2. อายุ.....ปี
3. ระดับตำแหน่งงาน
( ) ระดับปฏิบัติการ (พนักงาน)
( ) ระดับบริหาร (หัวหน้าฝ่ายงาน-ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกขึ้นไป)
4. ใน 1 สัปดาห์ท่านออกกำลังหรือไม่
( ) ออกกำลังกาย ( ) ไม่ออกกำลังกาย

ภาพประกอบ 5 ตัวอย่างแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

แบบสอบถามพฤติกรรมเนือยนิ่ง

ผู้วิจัยใช้แบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่ง โดยมีลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากข้อคำถามของแบบสอบถามที่พัฒนามาจาก Marshall Questionnaire (Marshall et al., 2010) และดำเนินการปรับปรุงตามคำนิยามเชิงปฏิบัติการที่หมายถึง การกระทำของพนักงานที่แสดงออกทางด้านร่างกายด้วยอริยบทในท่านั่ง (Sitting) ท่าเอนหลัง (Reclining) และท่านอนราบ (Lying) ขณะตื่นนอนเป็นเวลาติดต่อกันมากกว่า 1 ชั่วโมงต่อการลุกขึ้นยืนหรือเดิน โดยทั้ง 3 ท่านี้สามารถทำควบคู่กับการใช้เวลาอยู่บนหน้าจอหรือไม่อยู่บนหน้าจอก็ได้ เช่น การนั่งทำงาน การนั่งประชุม การนั่งอบรม การนั่งทานข้าว และการนั่งบนรถโดยสารหรือรถยนต์ เป็นต้น จำนวน 7 ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นรูปแบบของการสังเกตพฤติกรรมและประเมินตนเองในช่วง 1 สัปดาห์ที่ผ่านมา และแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่าระดับจาก 4 ระดับ โดย ‘ปฏิบัติเป็นประจำ’ ให้ 4 คะแนน หมายถึง ท่านทำกิจกรรมนั้นเป็นระยะเวลามากกว่า 1 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่องเป็นประจำในช่วง 1 สัปดาห์ และ ‘ไม่ปฏิบัติ/น้อยกว่า’ ให้ 1 คะแนน หมายถึง ท่านไม่เคยทำกิจกรรมนั้นหรือทำน้อยกว่า 1 ชั่วโมง ใน 1 สัปดาห์ ผู้ที่ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนมากที่สุดแสดงว่ามีพฤติกรรมเนือยนิ่งมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อยกว่า

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์พิจารณาและทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ปรึกษาปริญญานิพนธ์

3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามพฤติกรรมเนือยนิ่งให้อาจารย์ปรึกษาปริญญานิพนธ์ตรวจสอบ หลังจากทำการปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ปรึกษาปริญญานิพนธ์แล้ว จึงได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์ที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางสอดคล้องกับสาขาที่ทำการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ข้อความ ภาษา ว่าเนื้อหาที่ต้องการวัดมีความครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ข้อคำถามต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.51-1.00 ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 ให้พิจารณาตัดทิ้งหรือทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้ (อรพินทร์ ชูชม, 2545) โดยแบบสอบถามพฤติกรรมเนือยนิ่งมีค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.5-1.00

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะไปทดสอบการใช้กับพนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ โดยแบบสอบถามพฤติกรรมเนือยนิ่งมีการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแต่ละข้อคำถาม ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .773 และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20-1.00 (ปวรส บุตะเขียว, 2555) ปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.339-0.669

ส่วนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่ง คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดและเลือกคำตอบที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านมากที่สุด ในช่วง 1 สัปดาห์ที่ผ่านมา โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมีดังนี้ ระดับ 4 ปฏิบัติเป็นประจำ - ท่านทำกิจกรรมนั้นเป็นระยะเวลามากกว่า 1 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ ระดับ 3 ปฏิบัติบ่อยๆ – ท่านทำกิจกรรมนั้นเป็นระยะเวลามากกว่า 1 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่องบ่อยครั้ง ระดับ 2 ปฏิบัติบบางครั้ง – ท่านทำกิจกรรมนั้นเป็นระยะเวลามากกว่า 1 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่องบางครั้ง ระดับ 1 ไม่ปฏิบัติ/น้อยกว่า 1 ชั่วโมง – ท่านไม่เคยทำกิจกรรมนั้นหรือทำน้อยกว่า 1 ชั่วโมง					
ข้อ	**ข้อความ**	**ระดับการปฏิบัติกิจกรรมตามความเป็นจริง**			
		4 (ประจำ)	3 (บ่อยๆ)	2 (บางครั้ง)	1 (ไม่ปฏิบัติ)
1.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยทำงานในลักษณะนั่งอยู่หน้าคอมพิวเตอร์				
2.	ท่านนั่งประชุม/สัมภาษณ์				
3.	ท่านนั่งคุยหรือนั่งนำเสนองานกับลูกค้า				

ภาพประกอบ 6 ตัวอย่างคำถามแบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่ง

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย ตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2535)

3.51-4.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมเนือยนิ่งระดับมากที่สุด
2.51-3.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมเนือยนิ่งระดับมาก
1.51-2.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมเนือยนิ่งระดับปานกลาง
1.00-1.50	หมายถึง	มีพฤติกรรมเนือยนิ่งระดับน้อย

แบบสอบถามแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง โดยมีลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยสร้างแบบวัดที่พัฒนาขึ้นจากนิยามเชิงปฏิบัติการที่หมายถึง ความพยายามและความต้องการของพนักงานเพื่อผลักดันหรือกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการลงมือที่จะกระทำพฤติกรรมนั้นๆ เช่น การบรรลุเป้าหมายในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานด้วยท่าอิริยาบถต่างๆ ตามที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จ โดยมีทั้งปัจจัยภายในและภายนอกเป็นแรงกระตุ้น เช่น สิ่งจูงใจภายนอกที่อาจเป็นของรางวัล คำชม หรือสิ่งจูงใจภายในที่อาจเป็นความต้องการมีสุขภาพที่ดี เป็นต้น และปรับปรุงจากข้อคำถามของแบบวัดแรงจูงใจที่มีต่อการออกกำลังกายของ

ธารารัตน์ แสงดาว (2555) โดยแบบวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังครั้งนี้มีจำนวน 24 ข้อ โดยแบ่งเป็นการวัดแรงจูงใจภายใน จำนวน 12 ข้อ และการวัดแรงจูงใจภายนอก จำนวน 12 ข้อ เป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ โดย 'ข้อความที่ระบุตรงกับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นกับท่านมากที่สุด' ให้ 4 และ 'ข้อความที่ระบุตรงกับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นกับท่านน้อยที่สุด' ให้ 1 ตามลำดับ ผู้ที่ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์พิจารณาและทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ปรึกษาปริญญานิพนธ์

3. ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังให้อาจารย์ปรึกษาปริญญานิพนธ์ตรวจสอบ หลังจากทำการปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของอาจารย์ปรึกษาปริญญานิพนธ์แล้ว จึงได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์ที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางสอดคล้องกับสาขาที่ทำการวิจัย เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของเนื้อหา ข้อความ ภาษา ว่าเนื้อหาที่ต้องการวัดมีความครอบคลุมตามนิยามปฏิบัติการของตัวแปร โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ข้อคำถามต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.51-1.00 ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 ให้พิจารณาตัดทิ้งหรือทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้ (อรพินทร์ ชูชม, 2545) โดยแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานมีค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.5-1.00

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะไปทดสอบการใช้กับพนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ โดยแบบสอบถามวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานมีการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแต่ละข้อคำถาม ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ .905 และหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (Item Total Correlation) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20-1.00 (ปวรส บุตะเขียว, 2555) ปรากฏว่าข้อคำถามผ่านเกณฑ์ทุกข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.369-0.681

ส่วนที่ 3 แบบวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดและเลือกคำตอบที่ตรงกับแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังของท่าน โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมีดังนี้

ระดับ 4 - ข้อความที่ระบุตรงกับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นกับท่านมากที่สุด

ระดับ 3 - ข้อความที่ระบุตรงกับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นกับท่านมาก

ระดับ 2 - ข้อความที่ระบุตรงกับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นกับท่านปานกลาง

ระดับ 1 – ข้อความที่ระบุตรงกับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นกับท่านน้อยที่สุด

ข้อ	**ข้อความ**	**ระดับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นกับท่าน**			
		4 (มากที่สุด)	3 (มาก)	2 (ปานกลาง)	1 (น้อยที่สุด)
1.	ท่านพยายามที่จะเคลื่อนไหวออกกำลังโดยการลุกขึ้นเดิน				
2.	ท่านต้องการการยอมรับในความสามารถของตนเอง				
3.	ท่านต้องการบรรลุเป้าหมายในการเคลื่อนไหวออกกำลังกายที่ตั้งไว้อย่างสำเร็จ				
4.	ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อรางวัล (rewards) หรือคำชื่นชม (recognition) จากบุคคลรอบข้าง				
5.	ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อลดค่าใช้จ่ายทางแพทย์				
6.	ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อเพื่อนร่วมงาน, พ่อ-แม่, หรือบุคคลรอบข้าง				

ภาพประกอบ 7 ตัวอย่างคำถามแบบวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2535)

3.51 -4.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังระดับมากที่สุด
2.51-3.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังระดับมาก
1.51-2.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังระดับปานกลาง
1.00-1.50	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังระดับน้อยที่สุด

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ประกอบด้วย 1) โปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปร ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป 2) แบบสอบถามพฤติกรรมเนือยนิ่ง และ 3) แบบสอบถามแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน

โปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ มีลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานเพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ โดยพิจารณาจากแนวคิด COM-B และส่วนของ Intervention Function ของแนวคิด BCW

2. ศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานกับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในบริษัทแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครและการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และ 2 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการออกแบบโปรแกรม

3. ดำเนินการสร้างและออกแบบโปรแกรมโดยนำโมเดล COM-B และส่วนของ Intervention Function ของแนวคิด BCW มาประยุกต์กับผลการวิจัยในระยะที่ 1 ที่ศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานกับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน เพื่อเป็นหลักแนวคิดในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละบริบทสภาพแวดล้อมและกิจกรรมต่างๆ โดยปรับให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมและบริบทของพนักงานในออฟฟิศ

4. นำโปรแกรมที่ประกอบไปด้วย ชุดกิจกรรมทั้ง 11 กิจกรรมให้กับอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญานิพนธ์พิจารณาและทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ปรึกษาปริญญานิพนธ์

5. หลังจากการปรังปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ปรึกษาปริญญานิพนธ์ ผู้วิจัยนำโปรแกรมไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของความสอดคล้องทั้งด้านเนื้อหา แนวคิด ทฤษฎี เทคนิค วัตถุประสงค์ วิธีการดำเนินการ และการประเมินผลของชุดกิจกรรมต่างๆ จากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และมีประสบการณ์ที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางสอดคล้อง

กับสาขาที่ทำการวิจัย เพื่อให้โปรแกรมมีความสมบูรณ์และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและบริบทมากยิ่งขึ้นและสามารถนำไปใช้พัฒนาได้อย่างมีคุณภาพ โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Congruence) ข้อคำถามต้องมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.51-1.00 ส่วนกิจกรรมใดที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 ให้พิจารณาตัดทิ้งหรือทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำไปใช้ (อรพินทร์ ชูชม, 2545) โดยกิจกรรมทั้งหมดมีค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.5-1.00

6. จากนั้นนำโปรแกรมไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 คน จากนั้นนำข้อผิดพลาดมาปรับแก้ก่อนนำไปใช้จริง (ดูรายละเอียดของโปรแกรมในภาพรวมในภาคผนวก)

โปรแกรมการเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ มีระยะเวลาทั้งหมด 11 สัปดาห์ ซึ่งกลุ่มทดลองจะได้เข้าร่วมกิจกรรมตั้งแต่กิจกรรมที่ 1 ถึง กิจกรรมที่ 12 ส่วนกลุ่มควบคุมได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ 1 และ 12 เท่านั้น ดังตารางที่ 4 และ ตารางที่ 5

ตาราง 4 กระบวนการทดลองและรายละเอียด

ระยะเวลา	กลุ่มทดลอง	กลุ่มควบคุม
	ประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)	
1 เดือน	คัดกรองผู้สมัครเข้าตามเกณฑ์ที่	
	ผู้ที่ยินยอมเข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 58 คน	
	การสุ่มตัวอย่างตามแผนก	
1 วัน	กลุ่มทดลอง จำนวน 28 คน	
	กลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน	
สัปดาห์ที่ 1 (35 นาที)	**กิจกรรมที่ 1**: มารู้จักพฤติกรรมเนือยนิ่ง (Sedentary Bahaviour) กัน แบบทดสอบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งและแบบสอบวัดแรงจูงใจ (Pre-Test)	
สัปดาห์ที่ 2 (35 นาที)	**กิจกรรมที่ 2**: เท่าไรถึงจะเพียงพอ	
สัปดาห์ที่ 3 (20 นาที)	**กิจกรรมที่ 3**: ร่วมด้วยช่วยกันนะ	

ตาราง 4 (ต่อ)

ระยะเวลา	กลุ่มทดลอง	กลุ่มควบคุม
สัปดาห์ที่ 4	**กิจกรรมที่** 4: ติดตามผล ครั้งที่ 1	
สัปดาห์ที่ 5-7	**กิจกรรมที่** 5-7: ส่งข้อความแจ้งเตือน	
สัปดาห์ที่ 8-9	**กิจกรรมที่** 8-9: ออกแบบสภาพแวดล้อมกันเถอะ	
สัปดาห์ที่ 10	**กิจกรรมที่** 10: ติดตามผล ครั้งที่ 2	
สัปดาห์ที่ 11 (10 นาที)	แบบทดสอบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งและแบบสอบวัดแรงจูงใจ (Post-Test)	
สัปดาห์ที่ 12 (20 นาที)	**กิจกรรมที่ 12:** สะท้อนความคิด	

ตาราง 5 ตัวอย่างโครงสร้างของโปรแกรมสร้างเสริมแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ

ชื่อกิจกรรม (ระยะเวลา)	**รูปแบบ**	**วัตถุประสงค์ของกิจกรรม**	**แนวคิด/ทฤษฎี**	**กิจกรรม**
ครั้งที่ 1: มารู้จักพฤติกรรมเนือยนิ่ง (Sedentary Bahaviour) กัน (35 นาที)	Face to-face	1. เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมเนือยนิ่ง ผลกระทบต่อสุขภาพและวิธีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม 2. เพื่อให้รับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมของโปรแกรมและเครื่องมือต่างๆ 3. เพื่อให้เกิดการละลายพฤติกรรมระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมจำนวน (30 นาที) ผ่านกิจกรรม Ice Breaking 4. เพื่อให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมเนือยนิ่งและระดับแรงจูงใจของตนเอง	1. COM-B C–Capability *(ความสามารถ)* 1.1 Psychological Capability – Education เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจโดยการบรรยายเกี่ยวพฤติกรรม 1.2 Psychological Capability –Training เพื่อให้ทราบถึงวิธีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและรูปแบบของโปรแกรม	1. ฉายวิดีโอทัศน์และการบรรยายเกี่ยวกับพฤติกรรมเนือยนิ่ง (ระยะเวลาของกิจกรรม 10 นาที) 2. ชี้แจงเกี่ยวกับกิจกรรมและแนะนำเครื่องมือต่างๆ เช่น LINE Group, ตารางบันทึกและตารางสรุป (รูปแบบออนไลน์) (ระยะเวลาของกิจกรรม 10 นาที) 3. จัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice Breaking) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรู้จักกันมากขึ้นผ่านกิจกรรมจับกลุ่ม 3 คน และแนะนำตัวกันภายในกลุ่ม พร้อมกับร่วมกันสร้างสรรค์เรื่องราวโดยใช้อักษรตัวแรกของสมาชิกในกลุ่มทุกคน หลังจากนั้นเล่าเรื่องราวให้กับเพื่อนๆ กลุ่มอื่นๆ (ระยะเวลาของกิจกรรม 15 นาที) 4. ทำแบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งและแบบวัดแรงจูงใจกับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (Pre-Test) (รูปแบบออนไลน์) (ระยะเวลาของกิจกรรม 5 นาที)

ตาราง 5 (ต่อ)

ชื่อกิจกรรม (ระยะเวลา)	รูปแบบ	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	แนวคิด/ทฤษฎี	กิจกรรม
ครั้งที่ 2: เท่าไรถึงจะเพียงพอ (ออนไลน์) (20 นาที)	ออนไลน์ ผ่านกลุ่ม Line “Make your move”	1. เพื่อให้ทราบถึงวิธีการและเห็นตัวอย่างการตั้งเป้าหมาย (จำนวนก้าวเดิน) ด้วยตนเอง 2. เพื่อให้เกิดการตั้งเป้าหมายและสร้างสรรค์กิจกรรมที่จะสามารถช่วยให้ตนเองบรรลุเป้าหมายนั้นๆ อย่างสำเร็จ 3. เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการตั้งและบรรลุเป้าหมาย	1. COM-B C–Capability (ความสามารถ) 1.1 Psychological Capability-Education เพื่อให้เกิดความรู้เกี่ยวกับหลักการตรงเป้าหมาย 1.2 Psychological Capability-Training เพื่อให้ทราบถึงวิธีการตั้งเป้าหมาย M-Motivation (แรงจูงใจ) 1.3 Automatic Motivation-Incentivization เพื่อให้เกิดแรงจูงใจผ่านการให้รางวัลและคำชื่นชน	1. แนะนำวิธีการตั้งเป้าหมาย (จำนวนเดินก้าว) ผ่านการยกตัวอย่างโดยเน้นย้ำให้ผู้เข้าร่วมตั้งเป้าหมายที่มีความท้าทายและสามารถบรรลุได้ 2. ผู้บรรยายนำเสนอรางวัลหากผู้เข้าร่วมสามารถบรรลุเป้าหมายและมีระดับ (%) ความเพิ่มก้าวหน้าเพิ่มขึ้น 4 อันลับแรกจะได้รับรางวัลพิเศษ 3. ผู้เข้าร่วมกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ลงบนตารางบันทึก
ครั้งที่ 3: ร่วมด้วยช่วยกันนะ (20 นาที)	ออนไลน์	1. เพื่อให้เกิดการแบ่งปันไอเดีย/เทคนิคต่างๆ รวมถึงอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจและการเคลื่อนไหวร่างกายมากขึ้น	1. COM-B C–Capability (ความสามารถ) 1.1 Physical Capability-เพื่อให้เกิดการแบ่งปันเทคนิคและอุปสรรคต่างๆ และรวมกันเสนอความคิดเห็นเพื่อลดอุปสรรคและเพิ่มความสามารถและโอกาสให้กับตนเอง	1. สื่อสารในกลุ่ม Line “Make your move” โดยตั้งโจทย์ให้ผู้เข้าร่วมร่วมแบ่งปันไอเดีย/เทคนิคต่างๆ รวมถึงอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจและการเคลื่อนไหวร่างกายมากขึ้น โดยให้ระบุถึงไอเดียและตามด้วยอุปสรรค ในส่วนของอุปสรรคผู้เข้าร่วมจะช่วยกันแก้ไขและแนะนำวิธีเท่าที่เป็นไปได้ 2. ผู้ออกแบบสรุปไอเดีย/เทคนิคต่างๆ เป็น ภาพ infographic และส่งในกลุ่ม Line

ตาราง 5 (ต่อ)

ชื่อกิจกรรม (ระยะเวลา)	รูปแบบ	วัตถุประสงค์ของกิจกรรม	แนวคิด/ทฤษฎี	กิจกรรม
ครั้งที่ 4: ติดตามผล ครั้งที่ 1	ออนไลน์ (ผ่านพูดคุยใน LINE Group)	1. เพื่อสร้างแรงจูงใจผ่านคำชื่นชมจากบุคคลรอบข้างและเสริมแรงด้วยรางวัล 2. เพื่อร่วมแบ่งปันถึงไอเดีย/เทคนิคต่างๆ ขณะที่ต้องปรับตัว Work from Home (WFH) ไม่ว่าจะอาศัยอยู่ที่บ้าน คอนโดหรือหอพัก 3. เพื่อเรียนรู้สิ่งที่เป็นแรงเสริมแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวจากบุคคลอื่นๆ	1. COM-B C–Capability (ความสามารถ) 1.1 Physical Capability- เพื่อให้เกิดการแบ่งปันเทคนิคและอุปสรรคต่างๆ และรวมกันเสนอความคิดเห็นเพื่อลดอุปสรรคและเพิ่มความสามารถและโอกาสให้กับตนเอง O–Opportunity (โอกาส) 1.2 Social Opportunity–Modelling เพื่อเป็นแนวทางและวิธิการบรรลุเป้าหมายจากเพื่อนในกลุ่ม M-Motivation (แรงจูงใจ) 1.3 Automatic Motivation-Incentivization เพื่อให้เกิดแรงจูงใจผ่านการให้รางวัลและคำชื่นชน	1. ประกาศผู้เข้าร่วมที่สามารถบรรลุและมีความก้าวหน้า (%) ของก้าวเดิน 4 อันดับแรกใน Line กลุ่ม “Make your move” และรับของรางวัล 2. ผู้เข้าร่วมแบ่งปันไอเดีย/เทคนิคต่างๆ ขณะที่ต้องปรับตัว Work from Home (WFH) ไม่ว่าจะอาศัยอยู่ที่บ้าน คอนโดหรือหอพัก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ในการวิจัยระยะที่ 1

1. ยื่นเรื่องเสนอฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารผ่านอีเมลเกี่ยวกับการสำรวจเพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานกับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน โดยแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดของการเก็บข้อมูลและรูปแบบของแบบสอบถาม รวมไปถึงการนำผลการสำรวจครั้งนี้ไปต่อยอด

2. ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานออฟฟิศผ่านอีเมล

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามและคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามออนไลน์ที่มีความสมบูรณ์

4. ทำการวิเคราะห์ผลเพื่อนำผลที่ศึกษามาศึกษาการวิจัยระยะที่ 2 ในขั้นตอนถัดไป

ตาราง 6 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยระยะที่ 1

ขั้นตอน	รายละเอียด
ขั้นตอนที่ 1 สร้างเครื่องมือแบบวัดแรงจูงใจและแบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่ง	1. ศึกษาวรรณกรรมเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัด 2. นำเครื่องมือวัดไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน 3. ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ 4. นำเครื่องมือไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแต่ละข้อคำถาม
ขั้นตอนที่ 2 ประสานงานและเตรียมการสำรวจหากลุ่มตัวอย่าง	1. ติดต่อฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลผ่านอีเมลเพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ 2. ส่งแบบสอบถาม
ขั้นตอนที่ 3 เก็บรวมรวมข้อมูล	1. รวบรวมข้อมูล
ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ผล	1. วิเคราะห์ผลข้อมูล

ในการวิจัยระยะที่ 2

1. ยื่นเรื่องเสนอฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลและผู้บริหารผ่านอีเมลเกี่ยวกับโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ โดยแจ้งให้ทราบถึงรายละเอียดและขั้นตอนต่างๆ ของโปรแกรม พร้อมกับแจ้งให้ทราบถึงประโยชน์ที่พนักงานและองค์กรจะได้รับ

2. ประชาสัมพันธ์ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (social media) เพื่อสรรหาผู้เข้าร่วมโปรแกรมฯ โดยผู้วิจัยมีเกณฑ์การคัดเลือกดังนี้

2.1 เพศหญิง (ไม่อยู่ระหว่างการตั้งครรภ์) และเพศชาย

2.2 มีอายุระหว่าง 23 – 59 ปี

2.3 มีลักษณะงานที่ใช้คอมพิวเตอร์ ทั้งแบบคอมพิวเตอร์แบบพกพา (โน๊ตบุ๊ต) และคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ

2.4 นั่งทำงานประจำที่สำนักงานใหญ่/บ้าน (Work From Home)

และขั้นตอนการสรรหาเปิดรับสมัครเป็นระยะเวลา 1 เดือน หรือจนกว่าจะได้ผู้เข้าร่วมสมัครตามจำนวนที่กำหนด

3. ดำเนินการส่งแบบสอบถามออนไลน์

4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามออนไลน์และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามออนไลน์ที่มีความสมบูรณ์และเข้าเกณฑ์กำหนด จากนั้นดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากแผนกที่ 1 เข้ากลุ่มทดลองและแผนกที่ 2 เข้ากลุ่มควบคุม

5. ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับโปรแกรมและส่งเอกสารชี้แจงเรื่องสิทธิ์ในการถอนตัวระหว่างการทำการทดลองเมื่อต้องการ

ตาราง 7 สรุปขั้นตอนการดำเนินการวิจัยระยะที่ 2

ขั้นตอน	รายละเอียด
ขั้นตอนที่ 1 สร้างโปรแกรม (ชุดกิจกรรม)	1. ศึกษาวรรณกรรมเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างชุดกิจกรรม 2. นำชุดกิจกรรมไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน 3. ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ 4. นำชุดกิจกรรมไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง (Try Out) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)
ขั้นตอนที่ 2 ประสานงานและเตรียมการสำรวจหากลุ่มตัวอย่าง	1. ติดต่อฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลและหัวหน้าฝ่ายผ่านอีเมลเพื่อชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ 2. เปิดรับสมัคร (ภายในแผนก) สำหรับผู้ที่สนใจความร่วมโปรแกรม 3. สุ่มและคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง (กลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง)

ตาราง 7 (ต่อ)

ขั้นตอน	รายละเอียด
ขั้นตอนที่ 3 ชี้แจงและทำแบบวัดแรงจูงใจกับแบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่ง	1. นำเสนอรายละเอียดของโปรแกรมให้กับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม 2. ทำแบบวัดแรงจูงใจกับแบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่ง (Pre-test)
ขั้นตอนที่ 4 ดำเนินการตามชุดกิจกรรมของโปรแกรม	1. ดำเนินการลงโปรแกรม 1.1 กิจกรรมที่ 1 – 12 ให้กับกลุ่มทดลอง 1.2 กิจกรรมที่ 1 และ 11 ให้กับกลุ่มควบคุม
ขั้นตอนที่ 5 เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผล	1. ทำแบบวัดแรงจูงใจกับแบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่ง (Post-test) 2. วิเคราะห์ผลข้อมูลและนำเสนอผล

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้แบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยทำการตรวจสอบจำนวนของแบบสอบถามและตรวจสอบคุณภาพของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นทำการลงรหัสข้อมูลและบันทึกข้อมูลลงโปรแกรม SPSS และดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ต่อไปนี้

1. เพื่อตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ในการวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถาม ลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประวัติการออกกำลังกาย และหาค่าเฉลี่ยเพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลจากแบบสอบถามแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่ง

2. เพื่อตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นด้วยสถิติพื้นฐานตัวแปรเพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานกับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครและหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยการใช้สถิติทดสอบ r (Pearson Correlation) เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่ง เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

4. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยการใช้สถิติทดสอบ t (Independent samples t test) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังใน

งานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3

5. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยการใช้สถิติทดสอบ t (Independent samples t test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยหลังการเข้าร่วมโปรแกรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 และ 5

6. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยการใช้สถิติทดสอบ t (Paired samples t test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยก่อนและหลังการเข้าร่วมโปรแกรมระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 และ 7

การพิทักษ์สิทธิ์และจรรยาบรรณในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลของพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครที่ประกอบธุรกิจการให้บริการสื่อโฆษณาแบบครบวงจรทั้งในรูปแบบของสื่อโฆษณาบนป้ายดิจิตอล LED และรูปแบบของสื่อโฆษณาแบบออนไลน์ผ่านสื่อสังคม (Social Media) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลและการทดลองในมนุษย์ ดังนั้นเพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิและรักษาจรรยาบรรณในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำเรื่องขออนุมัติดำเนินการเก็บข้อมูลและการทดลองโปรแกรมทางจิตวิทยา (Intervention) ต่อคณะหัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรส่วนบุคคลของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยงานวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาจริยธรรมในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยในมนุษย์ของคณะหัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรส่วนบุคคลของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง และของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามหนังสือรับรอง เลขที่ 057/2564 ลงวันที่ 15 เดือน กุมภาพันธุ์ พ.ศ. 2564 รวมถึงการทำแบบยินยอมตน พร้อมคำอธิบายรายละเอียดของการเก็บข้อมูลและโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศให้กับพนักงานออฟฟิศที่เข้าร่วมโปรแกรมได้รับทราบ ทั้งนี้ประเด็นการรักษาสิทธิของพนักงานออฟฟิศ ประกอบด้วย

1. การวิจัยครั้งนี้จะเริ่มดำเนินการวิจัยก็ต่อเมื่อมีการรับรองจากหัวหน้าฝ่ายบริหารทรัพยากรส่วนบุคคลของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครและของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. พนักงานออฟฟิศที่เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศจะได้รับการอธิบาย

เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม วิธีการดำเนินการ ประสิทธิภาพความปลอดภัย ประโยชน์ที่จะได้รับจากการเข้าร่วมโปรแกรมนี้อย่างละเอียด

3. พนักงานออฟฟิศที่เข้าร่วมโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ มีสิทธิจะถอดสิทธิการเข้าร่วมโปรแกรมนี้ได้ตลอดเวลาโดยจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวพนักงาน

4. ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานออฟฟิศทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะถูกเปิดเผยเฉพาะผลสรุปของโปรแกรมเท่านั้น

5. ภายหลังสิ้นสุดการวิจัยครั้งนี้ พนักงานออฟฟิศในกลุ่มควบคุมจะได้รับโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศเช่นเดียวกับกลุ่มทดลอง

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งครั้งนี้ศึกษาในกลุ่มพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครที่ประกอบธุรกิจการให้บริการสื่อโฆษณาแบบครบวงจรทั้งในรูปแบบของสื่อโฆษณาบนป้ายดิจิตอล LED และรูปแบบของสื่อโฆษณาแบบออนไลน์ผ่านสื่อสังคม (Social Media) โดยนำโปรแกรมที่ผู้วิจัยออกแบบตามแนวคิด COM-B มาเป็นหลักในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละบริบทสภาพแวดล้อมและนำส่วน Intervention Function ที่เป็นส่วนหนึ่งของ BCW มาประยุกต์ในการออกแบบ นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีการศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางชีวสังคมกับแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศและการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันเพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการออกแบบโปรแกรมทางจิตวิทยาด้วยกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยการศึกษาครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานกับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร

และมีสมมติฐานดังนี้

1. แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ
2. พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันจะมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังที่ไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันจะมีพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศที่ไม่แตกต่างกัน

4. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าพนักงานในกลุ่มควบคุม

5. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่าพนักงานในกลุ่มควบคุม

6. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานออฟฟิศในกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม

7. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม

การวิจัยครั้งนี้ภายหลังเสร็จสิ้นการทดลองกลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมกิจกรรมควบถ้วนประกอบด้วย กลุ่มทดลอง 28 คน และกลุ่มควบคุม 30 คน ที่ได้มาจากการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากเข้ากลุ่ม โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ และอักษรย่อ ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมเนือยนิ่งและแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าการแจกแจงแบบที (t-Distribution)
df	แทน	ค่าชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
N	แทน	ประชากร
n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ผลการวิจัยระยะที่ 1 **เพื่อตอบจุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อที่** 1 **และ** 2

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานกับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงาน

ออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 3 ส่วน ตามลำดับ

ส่วนที่ 1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

แสดงค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งที่จำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม

ส่วนที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันจะมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังที่ไม่แตกต่างกัน

2. พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันจะมีพฤติกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกัน

ส่วนที่ 1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

จากการศึกษาสรุปได้ว่า ลักษณะทางชีวสังคมจากจำนวนตัวอย่าง 110 คน สามารถจำแนกได้ดังนี้ ปัจจัยด้านเพศซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 และเพศชาย มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 ปัจจัยด้านอายุ ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 30 – 58 ปี จำนวน 57 คิดเป็นร้อยละ 51.8 และอายุระหว่าง 23 - 29 ปี จำนวน 53 คิดเป็นร้อยละ 48.2 และ ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 69 คิดเป็นร้อยละ 62.7 รองลงมาตำแหน่งระดับบริหารขึ้นไป จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 ตามลำดับ ปัจจัยด้านประวัติการออกกำลังกายโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือพนักงานที่ออกกำลังกาย จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และพนักงานที่ไม่ออกกำลังกายเลย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 40 ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงจำนวนและค่าร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประวัติการออกกำลังกาย

ลักษณะทางชีวสังคม	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	36	32.7
หญิง	74	67.3
รวม	**110**	**100.0**
ช่วงอายุ		
23 – 29 ปี	53	48.2
30 – 58 ปี	57	51.8
รวม	**110**	**100.0**
ตำแหน่งงาน		
ระดับปฏิบัติงาน	69	62.7
ระดับบริหาร	41	37.3
รวม	**110**	**100.0**
ประวัติการออกกำลังกาย		
ออกกำลังกาย	66	60
ไม่ออกกำลังกาย	44	40
รวม	**110**	**100.0**

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศพบว่า แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 2.66, SD = 12.873) และพฤติกรรมเนือยนิ่งอยู่ระดับมาก ($\bar{x}$ = 2.90, SD = 4.563) เช่นกัน โดยส่วนใหญ่พนักงานออฟฟิศมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังมาจากแรงจูงใจภายใน ($\bar{x}$ = 3.09) โดยพนักงานออฟฟิศต้องการมีสมรรถภาพทางกายที่สมบูรณ์ ($\bar{x}$ = 3.47) รองลงมา คือ พนักงานออฟฟิศต้องการมีสมรรถภาพทางใจที่ดี ($\bar{x}$ = 3.43) และสุดท้ายคือพนักงานออฟฟิศต้องการมีบุคลิกภาพที่ดี ($\bar{x}$ = 3.40) ตามลำดับ ในส่วนของแรงจูงใจการเคลื่อนไหวออกกำลังที่มาจากแรงจูงใจภายนอก ($\bar{x}$ = 2.24) โดยส่วนใหญ่พนักงานออฟฟิศพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อ

การผ่อนคลายซึ่งอาจทำให้การทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ($\bar{x}$ = 2.80) รองลงมา คือ พนักงานออฟฟิศพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 2.68) และพนักงานออฟฟิศพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อลดค่าใช้จ่ายทางแพทย์ ($\bar{x}$ = 2.43) ตามลำดับ ในส่วนของพฤติกรรมเนือยนิ่งส่วนใหญ่พฤติกรรมเนือยนิ่งเกิดจากการที่พนักงานออฟฟิศปฏิบัติงานในลักษณะนั่งพิมพ์เอกสารอย่างต่อเนื่องมากที่สุด ($\bar{x}$ = 3.54) รองลงมาคือ การนั่งรับประทานอาหาร ($\bar{x}$ = 3.50) และการนั่ง/เอนตัว/นอนราบขณะทำงานอดิเรก เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ดูโทรทัศน์ คุยโทรศัพท์ เล่นเกมส์ ($\bar{x}$ = 3.19) ดังตาราง 9

ตาราง 9 ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ

ข้อคำถาม	ความถี่จำนวน/ร้อยละ				ค่าเฉลี่ย	*SD*	แปลผล
	4	3	2	1	($\bar{x}$)		
พฤติกรรมเนือยนิ่ง (จำนวน 7 ข้อ, ($\bar{x}$) = 2.90 SD = 4.563, แปลผล = มาก)							
1. นั่งพิมพ์งานเอกสาร	73 (66.36%)	25 (22.73%)	10 (9.09%)	2 (1.82%)	3.54	0.738	มากที่สุด
2. นั่งประชุม/สัมภาษณ์	35 (31.82%)	35 (31.82%)	21 (19.09%)	19 (17.27%)	2.78	1.078	มาก
3. นั่งคุย/นั่งนำเสนองาน	29 (26.36%)	23 (20.91%)	30 (27.27%)	28 (25.45%)	2.48	1.139	ปานกลาง
4. นั่งสังสรรค์	22 (20.00%)	27 (22.45%)	29 (26.36%)	32 (29.09%)	2.35	1.105	ปานกลาง
5. นั่งรับประทานอาหาร	73 (66.36%)	24 (21.82%)	8 (7.27%)	5 (4.55%)	3.50	0.821	มาก
6. นั่งฟังบรรยายฯ	27 (22.73%)	23 (20.91%)	35 (31.82%)	25 (22.73%)	2.47	1.098	ปานกลาง
7. นั่ง/เอนตัว/นอนราบ ขณะทำงานอดิเรกฯ	51 (46.36%)	38 (34.55%)	12 (10.91%)	9 (8.18%)	3.19	0.934	มาก
แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง (จำนวน 24 ข้อ, ($\bar{x}$) = 2.67 SD = 12.873, แปลผล = มาก)							
1. พยายามที่จะลุกเดิน	22 (20.00%)	43 (39.09%0	38 (34.55%)	7 (6.36%)	2.73	0.856	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความถี่จำนวน/ร้อยละ				ค่าเฉลี่ย	*SD*	แปลผล
	4	3	2	1	($\bar{x}$)		
2. ต้องการการยอมรับในความสามารถ	39 (35.45%)	42 (38.18%)	24 (21.82%)	5 (4.55%)	3.05	0.871	มาก
3. บรรลุเป้าหมาย	29 (26.36%)	41 (37.27%)	26 (23.64%)	14 (12.73%)	2.77	0.983	มาก
4. ต้องการความตื่นเต้น	28 (25.45%)	31 (28.18%)	34 (30.91%)	17 (15.45%)	2.64	1.029	มาก
5. พัฒนาความมั่นใจ	43 (39.09%)	37 (33.64%)	25 (22.73%)	5 (4.55%)	3.07	0.892	มาก
6. มีบุคลิกภาพที่ดี	61 (55.45%)	34 (30.91%)	13 (11.82%)	2 (1.82%)	3.40	0.769	มาก
7. สมรรถภาพทางกายที่สมบูรณ์	71 (64.55%)	23 (20.91%)	13 (11.82%)	3 (2.73%)	3.47	0.809	มากที่สุด
8. ลดความเครียด	36 (32.73%)	39 (35.45%)	26 (23.64%)	9 (8.18%)	2.93	0.945	มาก
9. สมรรถภาพทางใจที่ดี	66 (60.00%)	28 (25.45%)	13 (11.82%)	3 (2.73%)	3.43	0.807	มาก
10. เพื่อสุขภาพที่ดีขึ้น	49 (44.55%)	36 (32.73%)	22 (20.00%)	3 (2.73%)	3.19	0.851	มาก
11. ไม่อยากมีโรคภัยไข้เจ็บ	56 (50.91%)	33 (30.00%)	20 (18.18%)	1 (0.91%)	3.31	0.798	มาก
12. เชื่อว่าช่วยห่างจากโรคเรื้อรัง	47 (42.73%)	35 (31.82%)	22 (20.00%)	6 (5.45%)	3.12	0.916	มาก
13. รางวัล/คำชื่นชม	9 (8.18%)	12 (10.91%)	39 (35.45%)	50 (45.45%)	1.82	0.930	ปานกลาง
14. ลดค่าใช้จ่ายทางแพทย์	23 (20.91%)	24 (21.82%)	40 (36.36%)	23 (20.91%)	2.43	1.045	ปานกลาง
15. บุคคลรอบข้าง	11 (10.00%)	21 (19.09%)	43 (39.09%)	35 (31.82%)	2.07	0.955	ปานกลาง
16. คำแนะนำการบุคคลรอบข้าง	5 (4.55%)	28 (25.45%)	38 (34.55%)	39 (35.45%)	1.99	0.893	ปานกลาง

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อคำถาม	ความถี่จำนวน/ร้อยละ				ค่าเฉลี่ย	SD	แปลผล
	4	3	2	1	($\bar{x}$)		
17. ยอมรับจากบุคคลรอบข้าง	21 (19.09%)	27 (24.55%)	33 (30.00%)	29 (26.36%)	2.36	1.073	ปานกลาง
18. ดูแลสุขภาพตนเองให้ดีเสมอ	20 (18.18%)	1 (0.91%)	30 (27.27%)	59 (53.64%)	1.84	1.121	ปานกลาง
19. บรรยากาศ/สิ่งแวดล้อม	13 (11.82%)	29 (26.36%)	35 (31.82%)	33 (30.00%)	2.20	1.003	ปานกลาง
20. รู้จักเพื่อนใหม่ๆ	13 (11.82%)	27 (24.55%)	39 (35.45%)	31 (28.18%)	2.20	0.984	ปานกลาง
21. มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ	14 (12.73%)	37 (33.64%)	31 (28.18%)	28 (25.45%)	2.34	0.998	ปานกลาง
22. ต้องการร่วมทีมดูแลสุขภาพ	12 (10.91%)	30 (27.27%)	35 (31.82%)	33 (30.00%)	2.19	0.991	ปานกลาง
23. เพื่อการผ่อนคลายฯ	25 (22.73%)	49 (44.55%)	25 (22.73%)	11 (10.00%)	2.80	0.907	มาก

ส่วนที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้สถิติทดสอบ r (Pearson Correlation) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่ง พบว่าแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมเนือยนิ่ง (r= 0.230, p< 0.05) (Neil J. Salkind, 2000) จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่ง (n=110)

ตัวแปร	พฤติกรรมเนือยนิ่ง		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง	0.230*	0.16	สัมพันธ์ต่ำ

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้สถิติทดสอบ t (Independent samples t test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตามลักษณะทางชีวสังคม

แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน

จากการทดสอบลักษณะทางชีวสังคมตามสมมติฐานข้อที่ 1 พบว่า พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันจะมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังไม่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบค่า T ระหว่างกลุ่มพนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า มีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังที่ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนประวัติการออกกำลังกาย พบว่า พนักงานออฟฟิศมีประวัติการออกกำลังกายและไม่มีประวัติการออกกำลังกายจะมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังที่แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ดังตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบแรงจูงใจของพนักงานออฟฟิศจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม

ลักษณะทางชีวสังคม	แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง				
	n	$\bar{x}$	*SD*	*t*	p-value
เพศ					
ชาย	36	2.70	0.48	1.762	0.593
หญิง	74	2.64	0.56		
ช่วงอายุ					
23 – 29 ปี	53	2.69	0.56	0.046	0.644
30 – 58 ปี	57	2.64	0.51		
ตำแหน่งงาน					
ระดับปฏิบัติงาน	69	2.74	0.524	0.428	0.63
ระดับบริหาร	41	2.54	0.540		
ประวัติการออกกำลังกาย					
ออกกำลังกาย	66	2.79	0.52	0.101*	0.002
ไม่ออกกำลังกาย	44	2.47	0.50		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พฤติกรรมเนือยนิ่ง

จากการทดสอบลักษณะทางชีวสังคมตามสมติฐานข้อที่ 2 พบว่า พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันจะมีพฤติกรรมเนือยนิ่งไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประวัติการออกกำลังกายที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ดังตาราง 12

ตาราง 12 การเปรียบเทียบพฤติกรรมเนือยนิ่งจำแนกตามลักษณะทางชีวสังคม

ลักษณะทางชีวสังคม	พฤติกรรมเนือยนิ่ง				
	n	$\bar{x}$	SD	*t*	p-value
เพศ					
ชาย	36	2.91	0.67	0.218	0.775
หญิง	74	2.87	0.61		
ช่วงอายุ					
23 – 29 ปี	53	2.88	0.73	4.058	0.841
30 – 58 ปี	57	2.91	0.57		
ตำแหน่งงาน					
ระดับปฏิบัติงาน	69	2.89	0.704	3.126	0.865
ระดับบริหาร	41	2.91	0.560		
ประวัติการออกกำลังกาย					
ออกกำลังกาย	66	2.90	0.655	0.003	0.996
ไม่ออกกำลังกาย	44	2.90	0.653		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยระยะที่ 2 เพื่อตอบจุดมุ่งหมายการวิจัย ข้อที่ 3

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ

โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 3 ส่วน ตามลำดับ

ส่วนที่ 1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

แสดงค่าสถิติพื้นฐานของคะแนนแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งก่อนและหลังการทดลองของพนักงานออฟฟิศที่ได้รับและไม่ได้โปรแกรม

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่ากลุ่มควบคุม

2. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่ากลุ่มควบคุม

3. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม

4. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม

ส่วนที่ 1 ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากกลุ่มตัวอย่างในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จำนวน 58 คน โดยกลุ่มตัวอย่างมาจาก 2 แผนกซึ่งอยู่ในบริษัทเดียวกันและสถานที่ทำงานอยู่คนละชั้นของตึกทำงาน โดยแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง จำนวน 28 คน และกลุ่มควบคุม จำนวน 30 คน ที่มีความสมัครใจในการเข้าร่วมโปรแกรม

จากตาราง 13 พบว่า ลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มทดลองสามารถจำแนกได้ดังนี้ ด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย โดยมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 และเพศหญิง จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ด้านอายุ ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 30 – 45 ปี จำนวน 15 คิดเป็นร้อยละ 53.57 และอายุระหว่าง 22 - 29 ปี จำนวน 13 คิดเป็นร้อยละ 46.43 และด้านตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่มีระดับปฏิบัติงาน จำนวน 21 คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมาคือระดับบริหารขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และสุดท้ายด้านประวัติการออกกำลังกายโดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พนักงานที่ออกกำลังกาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 78.57 และพนักงานที่ไม่ออกกำลังกาย จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43

ส่วนลักษณะทางชีวสังคมของกลุ่มควบคุมสามารถจำแนกได้ดังนี้ ด้านเพศซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และเพศชาย มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ด้านอายุ ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 22 – 29 ปี จำนวน 18 คิดเป็นร้อยละ 60.00 และอายุระหว่าง 30 - 45 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และด้านตำแหน่งงานส่วนใหญ่มีระดับปฏิบัติงาน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 76.67 รองลงมาคือระดับบริหารขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 ตามลำดับ และสุดท้ายด้านประวัติการออกกำลังกายโดยแบ่งออกเป็น 2

กลุ่ม คือพนักงานที่ไม่ออกกำลังกาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 และพนักงานที่ออกกำลังกาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67

ตาราง 13 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประวัติการออกกำลังกาย

ลักษณะทางชีวสังคม	**กลุ่มทดลอง** (*n*=28)		**กลุ่มควบคุม** (*n*=30)	
	จำนวน (คน)	**ร้อยละ (%)**	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ (%)**
เพศ				
ชาย	16	57.14	10	33.33
หญิง	12	42.86	20	66.67
ช่วงอายุ				
22 – 29 ปี	13	46.43	18	60.00
30 – 45 ปี	15	53.57	12	40.00
ตำแหน่งงาน				
ระดับปฏิบัติงาน	21	75.00	23	76.67
ระดับบริหาร	7	25.00	7	23.33
ประวัติการออกกำลังกาย				
ออกกำลังกาย	22	78.57	14	46.67
ไม่ออกกำลังกาย	6	21.43	16	53.33

ส่วนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานออฟฟิศในกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าพนักงานออฟฟิศในกลุ่มควบคุม

2. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่าพนักงานออฟฟิศในกลุ่มควบคุม

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้สถิติทดสอบ t (Independent samples t test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของผลคะแนนหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง

จากตาราง 14 สามารถวิเคราะห์ได้ว่า พนักงานในกลุ่มทดลองกับพนักงานในกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองทั้ง 2 กลุ่ม มีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับสำคัญที่ .05 และภายหลังการทดลองพนักงานในกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าพนักงานในกลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

พฤติกรรมเนือยนิ่ง

จากการทดสอบอธิบายได้ว่า พนักงานในกลุ่มทดลองกับพนักงานในกลุ่มควบคุมในระยะหลังการทดลองทั้ง 2 กลุ่ม มีพฤติกรรมเนือยนิ่งที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับสำคัญที่ .05 และภายหลังการทดลองพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่าพนักงานในกลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 และ 5

ตาราง 14 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการทดลอง

ตัวแปร	*n*	$\bar{x}$	*SD*	*t*	df	*p*
แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง						
กลุ่มทดลอง	28	3.12	0.520	2.753*	53.04	0.008
กลุ่มควบคุม	30	2.77	0.439			
พฤติกรรมเนือยนิ่ง						
กลุ่มทดลอง	28	2.65	0.691	-2.901*	44.36	0.005
กลุ่มควบคุม	30	3.09	0.426			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม

2. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้สถิติทดสอบ t (Paired samples t test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของผลคะแนนก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

แรงจูงในการเคลื่อนไหวออกกำลัง

จากตาราง 15 อธิบายได้ว่าพนักงานในกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในระยะก่อนการทดลองน้อยกว่าหลังการทดลอง และเมื่อทดสอบสถิติด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงจูงในการเคลื่อนไหวออกกำลังในระยะก่อนและหลังการทดลองพบว่าภายหลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับสำคัญ .05 (t=2.317, p=0.028) ส่วนพนักงานในกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในระยะก่อนการทดลองสูงกว่าหลังการทดลอง และเมื่อทดสอบสถิติด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของแรงจูงในการเคลื่อนไหวออกกำลังในระยะก่อนและหลังการทดลองพบว่าภายหลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยลดลงกว่าก่อนการทดลอง (t=0.124, p=0.902)

พฤติกรรมเนือยนิ่ง

จากตาราง 15 สามารถวิเคราะห์ได้ว่าพนักงานในกลุ่มทดลองมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมเนือยนิ่งในระยะก่อนการทดลองน้อยกว่าหลังการทดลอง และเมื่อทดสอบสถิติด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมเนือยนิ่งในระยะก่อนและหลังการทดลองพบว่าภายหลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยลดลงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับสำคัญ .05 (t=4.268, p=0.000) ส่วนพนักงานในกลุ่มควบคุมมีค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมเนือยนิ่งในระยะก่อนการทดลองน้อยกว่าหลังการทดลอง และเมื่อทดสอบสถิติด้วยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมเนือยนิ่งในระยะก่อนและหลังการทดลองพบว่าภายหลังการทดลองมีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับสำคัญ .05 (t=2.269, p=0.031)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งจำแนกตามกลุ่ม

ตัวแปร	กลุ่มทดลอง (n=28)					กลุ่มควบคุม (n=30)				
	$\bar{x}$	*SD*	*t*	*df*	*p*	$\bar{x}$	*SD*	*t*	*df*	*p*
แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง										
ก่อนการทดลอง	2.81	0.511	2.317*	27	0.028	2.78	0.379	0.124	29	0.902
หลังการทดลอง	3.12	0.520				2.77	0.439			
พฤติกรรมเนือยนิ่ง										
ก่อนการทดลอง	3.23	0.415	4.268*	27	0.000	2.99	0.486	2.269*	29	0.031
หลังการทดลอง	2.65	0.691				3.09	0.426			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์สถิติข้างต้น สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ตามสมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเนือยนิ่งไปในทางทิศบวก (r= 0.230, p< 0.05) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน เช่น เพศ อายุ และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังที่ไม่แตกต่าง ส่วนพนักงานออฟฟิศที่มีประวัติการออกกำลังกายจะมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานบางส่วน

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน เช่น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประวัติการออกกำลังกายจะมีพฤติกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 4 ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าพนักงานในกลุ่มควบคุมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 5 ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่าพนักงานในกลุ่มควบคุม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 6 ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานออฟฟิศในกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 7 ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

บทที่ 5
สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะการวิจัยที่ศึกษาในกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครที่ประกอบธุรกิจการให้บริการสื่อโฆษณาแบบครบวงจรทั้งในรูปแบบของสื่อโฆษณาบนป้ายดิจิตอล LED และรูปแบบของสื่อโฆษณาแบบออนไลน์ผ่านสื่อสังคม (Social Media) โดยการวิจัยระยะที่ 1 เป็นการศึกษาเชิงสัมพันธ์ (Correlation Research) เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน และการวิจัยระยะที่ 2 เป็นการศึกษาเชิงทดลอง (Experimental Research) แบบ Pre-Test Post-Test Control Group Design เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร ซึ่งในบทนี้จะเป็นการนำเสนอสรุปสาระสำคัญของวิธีการวิจัย ผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะสำหรับการทำการศึกษาครั้งต่อไป

ความจุดมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานกับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ
2. พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันจะมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังที่ไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันจะมีพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศที่ไม่แตกต่างกัน

4. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าพนักงานในกลุ่มควบคุม

5. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่าพนักงานในกลุ่มควบคุม

6. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานออฟฟิศในกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม

7. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สามารถกล่าวสรุปได้ว่า พนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครมีระดับของแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งอยู่ในระดับสูงและแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเนือยนิ่งในทิศทางบวก นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน เช่น เพศ อายุ ตำแหน่ง ที่ไม่เหมือนกันสามารถมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นแต่พนักงานออฟฟิศคนนั้นมีประวัติการออกกำลังกายก็จะทำให้มีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานที่มากกว่าพนักงานออฟฟิศที่ไม่มีประวัติการออกกำลังกาย แต่ในส่วนของพฤติกรรมเนือยนิ่งนั้น พบว่า พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่ไม่เหมือนกันสามารถมีพฤติกรรมเนือยนิ่งได้เพราะสภาพแวดล้อมและลักษณะงาน การจากสำรวจผลวิจัยในระยะที่ 1 จึงทำให้การออกโปรแกรมทางจิตวิทยาครั้งนี้มีประสิทธิภาพในการช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานเพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งให้กับพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยระยะที่ 1

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 คือ พนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครที่ประกอบธุรกิจการให้บริการสื่อโฆษณาแบบครบวงจรทั้งในรูปแบบของสื่อโฆษณาบนป้ายดิจิตอล LED และรูปแบบของสื่อโฆษณาแบบออนไลน์ผ่านสื่อสังคม (Social Media) ที่มีอายุระหว่าง 22 – 59 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง ปฏิบัติงานในลักษณะงานใช้คอมพิวเตอร์ ทั้งแบบคอมพิวเตอร์แบบพกพา (โน๊ตบุ๊ค) และคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ และไม่อยู่ระหว่างการตั้งครรภ์ จำนวน 110 คน

การวิจัยระยะที่ 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 2 คือ พนักงานออฟฟิศจากการวิจัยระยะที่ 1 ที่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัยระยะที่ 2 จำนวน 58 และมีการแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 กลุ่ม คือกลุ่มทดลอง 28 คน และกลุ่มควบคุม 30 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากแผนกที่ 1 เข้ากลุ่มทดลองและแผนกที่ 2 เข้ากลุ่มควบคุม ซึ่งทั้ง 2 แผนกนี้นั่งทำงานคนละชั้นของตึกสำนักงานเพื่อปกป้องปัจจัยแทรกซ้อนระหว่างการทดลอง

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

เครื่องมือใช้ในการวัดตัวแปร

1. แบบสอบถามเพื่อทราบข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเป็นลักษณะทางชีวสังคม ประกอบด้วยคำถาม 4 ข้อ สอบถามในเรื่องเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประวัติการออกกำลังกาย

2. แบบสอบถามแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่าระดับจาก 4 ระดับ ผู้ที่ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนสูงแสดงว่าเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนต่ำกว่า

3. แบบสอบถามพฤติกรรมเนือยนิ่ง ซึ่งเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ ผู้ที่ตอบแบบวัดที่ได้คะแนนมากที่สุดแสดงว่ามีพฤติกรรมเนือยนิ่งมากกว่าผู้ที่ตอบได้คะแนนน้อยกว่า

เครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง

1. โปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศโดยมีระยะเวลาทั้งหมด 12 สัปดาห์ 11 กิจกรรม

2. แบบสอบถามแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน

3. แบบสอบถามพฤติกรรมเนือยนิ่ง

วิธีดำเนินการทดลอง

ก่อนการทดลอง

ผลการวิจัยระยะที่ 1 ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามตำแหน่งงาน เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางชีวสังคมกับแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานครและเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน จำนวน 110 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน และแบบสอบถามพฤติกรรมเนือย

นิ่ง เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการออกแบบโปรแกรมทางจิตวิทยาด้วยกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ผลการวิจัยระยะที่ 2 ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจากการวิจัยระยะที่ 1 และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากแผนกที่ 1 เข้ากลุ่มทดลอง จำนวน 28 คน และแผนกที่ 2 เข้ากลุ่มควบคุม จำนวน 30 คน ซึ่งทั้ง 2 แผนกนี้นั่งทำงานคนละชั้นของตึกสำนักงาน เพื่อปกป้องปัจจัยแทรกซ้อนระหว่างการทดลอง โดยเพื่อศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ จากนั้นผู้วิจัยดำเนินการวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งด้วยแบบสอบถามกับทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม

ในระยะการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ

หลังการทดลอง

ผู้วิจัยดำเนินการวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังจบการทดลองและดำเนินการทำรายงานสรุปผลการทดสอบให้กับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for The Social Science version 22) เพื่อทดสอบสถิติที่ใช้ในการตรวจสอบสมมติฐาน

การวิจัยระยะที่ 1

2.1 หาค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประวัติการออกกำลังกาย และหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 หาค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร เพื่อศึกษาระดับของแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ และหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 หาค่าสถิติค่า r (Pearson Correlation) เพื่อใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่ง เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

2.4 หาค่าสถิติโดยการใช้สถิติทดสอบ t (Independent samples t test) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงาน

ออฟฟิศระหว่างกลุ่มที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และสมมติฐานข้อที่ 3

การวิจัยระยะที่ 2

2.1 หาค่าสถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประวัติการออกกำลังกาย และหาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 หาค่าสถิติโดยการใช้สถิติทดสอบ T (Independent Sample T Test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มหลังการทดลอง เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 และสมมติฐานข้อที่ 5

2.3 หาค่าสถิติโดยการใช้สถิติทดสอบ t (Paired samples t Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มก่อน-หลังการทดลอง เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 และสมมติฐานข้อที่ 7

สรุปผลการวิจัย

1. แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเนือยนิ่งไปในทิศทางบวก

2. พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน เช่น เพศ อายุ และตำแหน่งงานจะมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานออฟฟิศที่มีประวัติการออกกำลังกายและไม่ออกกำลังกายจะมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังที่แตกต่างกัน

3. พนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน เช่น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประวัติการออกกำลังกายจะมีพฤติกรรมเนือยนิ่งไม่แตกต่างกัน

4. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าพนักงานในกลุ่มควบคุมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5

5. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่าพนักงานในกลุ่มควบคุมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5

6. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานออฟฟิศในกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5

7. ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งมีน้อยกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.5

การอภิปรายผล

งานวิจัยนี้ประยุกต์ใช้ทฤษฎี Capability Opportunity Motivation Behavior (COM-B) ที่พัฒนาโดย Michie, Atkins & West (2011) ซึ่งผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางชีวสังคมกับแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศเพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการออกแบบโปรแกรมทางจิตวิทยาด้วยกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งพบว่า ระดับด้านแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังอยู่ระดับมาก และพฤติกรรมเนือยนิ่งอยู่ระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเนือยนิ่ง และผลของโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศมีประสิทธิภาพ ผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิจัยระยะที่ 1

จากสมติฐานข้อที่ 1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวและพฤติกรรมเนือยนิ่ง โดยใช้การสถิติทดสอบค่าสหสัมพันธ์ Pearson Correlation (*r*) พบว่า แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางบวก ($r = 0.230$, $p < 0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเชิง Systematic Review (การทบทวนอย่างเป็นระบบ) ของ Rollo, Gaston, and Harry Prapavessis (2016) ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Motivational) และพบว่ามีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเนือยนิ่ง

จากสมมติฐานข้อที่ 2 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีประวัติการออกกำลังกายและไม่มีประวัติการออกกำลังจะมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบ t (Independent samples t test) กำหนดนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 และสามารถอธิบายตามวัตถุประสงค์ข้อ 2 ได้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยที่เกิดขึ้นตามสมมติฐาน และความสอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆ ดังนี้

ด้านเพศ พบว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายล้วนมีแรงจูงใจจากภายในและภายนอกที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Al-Kubaisy et al. (2015) ที่ศึกษาประชากรจำนวน 501 คนอายุ 18 ปีขึ้นไปทั้งเพศชายเพศหญิงพบว่า มีการสร้างแรงจูงใจที่เหมือนกัน ด้านอายุ ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ช่วงอายุ 23-29 ปี และช่วงอายุ 30-58 ปี ซึ่งผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์อายุตามค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งตรงกลาง (ค่ามัธยฐาน) โดยพบว่า 2 กลุ่มช่วงอายุซึ่งเป็นวัยทำงานและพนักงานออฟฟิศส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในลักษณะงานใช้คอมพิวเตอร์ ทั้งแบบ

คอมพิวเตอร์แบบพกพา (โน๊ตบุ๊ค) และคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า อายุของพนักงานนั้นไม่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังที่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ อัญชลี มีบุญ (2019) ที่พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วที่มีอายุต่างกันทำให้แรงจูงใจในการพัฒนาตนไม่แตกต่างกัน ด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานออฟฟิศที่มีตำแหน่งงานที่ไม่เหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นระดับปฏิบัติการหรือระดับบริหารก็จะพบว่ามีการสร้างแรงจูงใจที่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี มีบุญ (2019) ที่พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งในการทำงานที่ต่างกันทำให้มีแรงจูงใจการพัฒนาตนไม่แตกต่างกัน และสุดท้ายพนักงานออฟฟิศที่ออกกำลังกายจะสามารถเสริมสร้างแรงจูงใจได้ดีกว่าพนักงานออฟฟิศที่ไม่ออกกำลังกาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ C.Pedersen et al. (2018) ที่ศึกษาผลของโปรแกรมทางจิตวิทยาในด้านของแรงจูงใจในการออกกำลังกายและสุขภาพของพนักงาน จำนวน 202 คน

จากสมมติฐานข้อที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบลักษณะของทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และประวัติการออกกำลังกายที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติทดสอบ t (Independent samples t test) กำหนดนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 และสามารถอธิบายวัตถุประสงค์ข้อ 2 ได้ ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยที่เกิดขึ้นตามสมมติฐานและความสอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆ ดังนี้

ด้านเพศที่แบ่งออกเป็นเพศชายและเพศหญิง พบว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายจะสามารถมีพฤติกรรมเนือยนิ่งได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Scholes et al. (2014) ที่ศึกษาในกลุ่มประชากรที่มีอายุมากกว่า 16 ปี จำนวน 2,175 คน ในสหราชอาณาจักรทั้งเพศชายและเพศหญิงมีพฤติกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาแนวโน้มแล้วพบว่าเพศหญิงจะมีพฤติกรรมเนือยนิ่งสูงกว่าเพศชาย และงานวิจัยของ St-Pierre et al. (2019) กับการศึกษาความสัมพันธ์ของสภาวะปัญหาสุขภาพจิต (Psychological Distress) และพฤติกรรมสุขภาพของประชาชนในประเทศแคนนาดา โดยศึกษาความสัมพันธ์ต่างๆ ได้แก่ เพศ รายได้ การศึกษา สถานะ และเชื้อชาติ พบว่าลักษณะทางชีวสังคมที่กล่าวมาข้างต้นจะส่งผลให้มีพฤติกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกันเช่นกัน ส่วนด้านอายุ ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ช่วงอายุ 23-29 ปี และช่วงอายุ 30-58 ปี ซึ่งผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์อายุตามค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตำแหน่งตรงกลาง (ค่ามัธยฐาน) โดยพบว่า 2 กลุ่มช่วงอายุที่ไม่เหมือนกันนั้นจะมีพฤติกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Li et al. (2013) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของสุขภาพจิตและปัจจัยสิ่งแวดล้อมของครอบครัวที่มีผลต่อพฤติกรรมเนือยนิ่งของกลุ่มคุณแม่ที่มีรายได้ต่ำและมีบุตร

จำนวน 131 คน งานวิจัยครั้งนี้นำปัจจัยด้านลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ประเภทของงาน ระดับการศึกษา และจำนวนบุตร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกันนั้นมีผลต่อพฤติกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกัน ด้านตำแหน่งงานพบว่าไม่ว่าพนักงานออฟฟิศจะอยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือตำแหน่งระดับบริหารล้วนมีพฤติกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกัน โดยปัจจุบันตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือตำแหน่งบริหารขึ้นไปนั้นมีลักษณะการทำงานที่ค่อนข้างคล้ายกันและมีจำนวนปริมาณงานที่เท่าเทียบกันแตกต่างเพียงหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ รวมถึงมีการปฏิบัติงานในลักษณะงานที่ใช้คอมพิวเตอร์ ทั้งแบบคอมพิวเตอร์แบบพกพา (โน๊ตบุ๊ค) และคอมพิวเตอร์แบบตั้งโต๊ะเหมือนกัน และในส่วนของพนักงานออฟฟิศที่ออกกำลังกายและพนักงานออฟฟิศที่ไม่ออกกำลังกายทำให้มีพฤติกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Hirooka et al. (2014) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการออกกำลังในชีวิตประจำวันและพฤติกรรมเนือยนิ่งของคนญี่ปุ่น ที่มีอายุ 18 ปี ขึ้นไป และอาศัยในสภาพแวดล้อมแบบตะวันตก จำนวน 97 คน ซึ่งพบว่า การออกกำลังกายไม่มีความสัมพันธ์การพฤติกรรมเนือยนิ่ง ไม่ว่าจะออกกำลังในระดับเบา เช่น การเดินระยะสั้น การทำงานบ้าน เป็นต้น ระดับปานกลาง เช่น เดินเร็ว ปั่นจักรยาน เป็นต้น หรือแม้กระทั่งระดับหนัก เช่น วิ่ง เล่นกีฬา เป็นต้น ซึ่งสาเหตุอาจเป็นเพราะสิ่งแวดล้อมไม่เอื้ออำนวยต่อการเคลื่อนไหวออกกำลัง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นทำให้พบว่าลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกันนั้นไม่มีความแตกต่างในด้านแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่ง ยกเว้นหากพนักงานออฟฟิศมีประวัติการออกกำลังกายจะมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง ดังนั้นจึงสามารถสรุประดับของลักษณะทางชีวสังคมกับแรงจูงใจการเคลื่อนไหวออกกำลังกับพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 110 คน ได้ว่าผลการวิจัยส่วนใหญ่เป็นไปตามตามสมมติฐาน กล่าวคือพนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะใช้งานคอมพิวเตอร์ส่วนใหญ่ใช้เวลากับการนั่งนานๆ โดยขาดการเคลื่อนไหว ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มที่มีเพศ อายุ ระดับตำแหน่งงานและประวัติการออกกำลังกาย ล้วนแต่มีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งที่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นพนักงานที่มีประวัติการออกกำลังอาจจะมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังมากกว่าพนักงานที่ไม่เคยออกกำลังกายเลย และพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังต่ำจะมีพฤติกรรมเนือยนิ่งสูง ดังนั้น ในการจัดกิจกรรมเพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งในกลุ่มพนักงานออฟฟิศ สามารถจัดให้ได้ทุกกลุ่มพร้อมกันโดยไม่จำเป็นต้องจำแนกกลุ่มตามลักษณะทางชีวสังคมได้

การวิจัยระยะที่ 2

จากสมมติฐานข้อที่ 4 และ ข้อ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของผลคะแนนของกลุ่มตัวอย่างระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการทดลอง โดยใช้สถิติทดสอบ t (Independent samples t test) กำหนดนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 และ ข้อ 5 ซึ่งสามารถอธิบายวัตถุประสงค์ข้อ 3 ได้

ภายหลังการเข้าร่วมโปรแกรมพนักงานในกลุ่มทดลองมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานสูงกว่าพนักงานในกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 และพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่าพนักงานในกลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5

จากสมมติฐานข้อที่ 6 และ ข้อ 7 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของผลคะแนนของกลุ่มตัวอย่างระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อน-หลังการทดลอง โดยใช้สถิติทดสอบ t (Independent samples t test) และ t (Paired samples t Test) กำหนดนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของผลคะแนนของกลุ่มตัวอย่างระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมก่อน-หลังการทดลอง พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 6 และ ข้อ 7 ซึ่งสามารถอธิบายวัตถุประสงค์ข้อ 3 ได้

พนักงานในกลุ่มทดลองที่เข้าโปรแกรมจะมีแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรมแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 และพนักงานในกลุ่มทดลองมีพฤติกรรมเนือยนิ่งน้อยกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรมแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 7

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการอภิปรายผลการวิจัยที่เกิดขึ้นตามสมมติฐานต่างๆ และความสอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆ ดังนี้

จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4-7 แสดงให้เห็นว่าโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศเป็นกระบวนการในรูปแบบของกิจกรรมระหว่างการปฏิบัติงานที่มีการออกแบบให้สอดคล้องกับสถานการณ์ วิธีการเรียนรู้ วัฒนธรรม และบริบทสภาพแวดล้อมของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ ซึ่งสอดคล้องการงานวิจัยของ Lin et al. (2018) ที่ศึกษาประสิทธิผลของโปรแกรมแบบระยะยาวกับกลุ่มพนักงานออฟฟิศโดยการเสริมสร้างแรงจูงใจ และงานวิจัยของ Irvine et al. (2011) ที่ศึกษาใช้เว็บไซต์มาช่วยเพิ่มกิจกรรม

ทางกายให้กับพนักงานที่มีพฤติกรรมเนือยนิ่งผ่านการแจ้งเตือนและการสร้างการรับรู้ถึงความสามารถของตนเองและการตั้งเป้าหมาย

งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแนวคิด COM-B และแนวทางของ Intervention Function ของแนวคิด BCW ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวคิดในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละบริบทสภาพแวดล้อมและออกแบบโปรแกรมทางจิตวิทยา (Psychological Intervention) ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ในปัจจุบัน ผ่านชุดกิจกรรมต่างๆ ที่มีระยะเวลารวมทั้งหมด 12 สัปดาห์ 11 กิจกรรม เช่น การให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมเนือยนิ่ง การออกแบบสภาพแวดล้อม การแบ่งปันเทคนิคและร่วมกันหาวิธีแก้ไขอุปสรรค การให้รางวัล การติดตามผล การแจ้งเตือนและการสะท้อนความคิด เป็นต้น จากกิจกรรมที่กล่าวมา ลักษณะของชุดกิจกรรมส่วนใหญ่จะต้องมีการเข้าสังคม (People Interaction) และมีการสื่อสารระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกันภายใน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงออกแบบกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้วิจัยกับผู้เข้าร่วมโปรแกรมและระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกันเองเพื่อให้เกิดความอบอุ่น สบายใจ เป็นกันเองมากขึ้นและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือให้ในปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ผ่านการดำเนินจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice Breaking) (ดูรายละเอียดของโปรแกรมในภาพรวมในภาคผนวก) และจากข้อสังเกตพบว่ากิจกรรมในรูปแบบการเข้าสังคม (People Interaction) และการมีการสื่อสารระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมกันภายในสามารถช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อให้พนักงานออฟฟิศนั้นมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้ดีและรวดเร็วมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Munir et al. (2018) ที่พบว่า หลังจากที่ดำเนินการตามโปรแกรม SMArT Work กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 39 คน มีแรงจูงใจการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานเพิ่มมากขึ้นผ่านการปรับเปลี่ยนรูปแบบของโต๊ะทำงาน กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนและตั้งระบบแจ้งเตือนอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึง การติดใบประกาศและการติดตามผล เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จึงสรุปได้ว่า การที่พนักงานออฟฟิศมีแรงจูงใจภายในและภายนอกนั้นจะสามารถช่วยลดพฤติกรรมเนือยนิ่งได้ และการจัดโปรแกรมเพื่อสร้างเสริมแรงจูงใจในการลดพฤติกรรมเนือยนิ่งสามารถจัดกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางชีวสังคมที่แตกต่างกันได้พร้อมๆ กันได้ โดยสามารถนำโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศนี้ที่ได้มีการศึกษาแล้วว่ามีประสิทธิภาพไปประยุกต์ใช้และนำไปศึกษาเพิ่มเติมได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถให้ข้อเสนอที่สำคัญในเชิงปฏิบัติแก่หน่วยงานต่างๆ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยระยะที่ 1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น นักทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารองค์กร และพนักงานสามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กร โดยการสร้างนโยบายระดับองค์กรในการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น เช่น การกำหนดให้พนักงานพักเบรกอย่างน้อย 10 นาที เมื่อมีการประชุมครบ 1 ชั่วโมง หรือการกำหนดให้มีระบบแจ้งเตือนแบบอัตโนมัติเป็นช่วงเวลา โดยการตั้งการพักหน้าจอคอมพิวเตอร์เพื่อให้พนักงานพักและเคลื่อนไหวออกกำลังด้วยการลุกเดินหรือยืดเหยียดร่างกาย และมีการจัดการสอนท่ายืดเหยียดตามหลักการยศาสตร์สำหรับพนักงานออฟฟิศ

2. จากผลการวิจัยระยะที่ 2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น นักทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารองค์กร และพนักงานสามารถนำผลการศึกษาสำคัญในครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในองค์กร เช่น การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเคลื่อนไหวออกกำลัง เช่น การจัดวางสิ่งของให้ห่างจากโต๊ะทำงาน วางถังขยะที่ห่างเพื่อลุกเดินและเพิ่มระยะทางในการเดิน การลุกเดินเพื่อพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานหรือขณะคุยโทรศัพท์ และการจัดมุมทำงานที่สามารถยืนทำงานหรือพูดคุยระหว่างทีมได้ เป็นต้น

3. สามารถนำองค์ความรู้นี้ไปขยายผล โดยการนำเสนอและดำเนินการทดลองให้กับกลุ่มพนักงานและผู้บริหารแผนกต่างๆ ในองค์กร เพื่อให้ทราบถึงวิธีการลดพฤติกรรมเนือยนิ่งผ่านการสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง นอกจากนี้สามารถเพิ่มรูปแบบการแข่งขันระหว่างแผนกและมีการให้รางวัล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยดังกล่าว สามารถก่อให้เกิดประโยชน์ต่อไปในการต่อยอดได้ในอนาคต ดังนี้

1. พนักงานออฟฟิศนับเป็นกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะการทำงานที่มีโอกาสก่อให้เกิดพฤติกรรมเนือยนิ่งในระดับสูง และพนักงานกลุ่มนี้ยังมีระดับแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานอยู่ที่ระดับมาก ดังนั้น งานวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะว่า ให้มีการทดลองความคงอยู่ของผลที่เกิดจากโปรแกรม โดยการวัดซ้ำหลังจากที่จบการทดลองโปรแกรม

2. สามารถนำองค์ความรู้นี้ไปต่อยอดในงานวิจัยในรูปแบบต่างๆ ขยายผลในการศึกษาเชิงลึก เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพกับผู้ที่มีประสบการณ์เพื่อพัฒนาชุดกิจกรรมต่างๆ ของโปรแกรม

3. จากการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างพนักงานออฟฟิศที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกันและการทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรม พบว่า พนักงานที่มีประวัติการออกกำลังมีแรงจูงใจใน

การเคลื่อนไหวออกกำลังมากกว่าพนักงานที่ไม่มีประวัติการออกกำลัง ดังนั้น งานวิจัยครั้งต่อไปสามารถศึกษาเฉพาะกลุ่มที่มีประวัติการออกกำลังเพื่อทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมและการพัฒนาชุดกิจกรรม

4. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่จัดเป็นรูปแบบออนไลน์ เช่น การพูดคุย การส่งข้อความแจ้งเตือนในรูปแบบต่างๆ เช่น วิดีโอทัศน์ ข้อความ และรูปภาพ การแบ่งปันเทคนิคต่างๆ และการติดตามผลผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) LINE Application เนื่องจากสถานการณ์ Covid-19 เพื่อปกป้องการแพร่กระจายของเชื้อและตามมาตรการปกป้อง บริษัทฯ จึงออกนโยบายให้พนักงานทุกคนทำงานที่บ้าน (Work From Home) ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดชุดกิจกรรมในรูปแบบ face to-face หรือ ชุดกิจกรรมแบบกลุ่มหรือแบบจับคู่ โดยสามารถเพิ่มแรงจูงใจผ่านการแข่งขัน เป็นต้น

บรรณานุกรม

เกียรติคุณ เยาวรัตน. (2560). กลยุทธ์การสร้างคลิปวิดีโอในสื่อสังคมออนไลน์เพื่อแรงจูงใจในการออกกำลังกายด้วยการวิ่ง กรณีศึกษา เฟซบุ๊คแฟนเพจ “*Runner's Journeys*”. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, Retrieved from http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/3131/1/kaittikhun_yaow.pdf

กรมสุขภาพจิต. (2563). Work from Home ทำคนเนือยนิ่งยิ่งเสี่ยง 5 อาการร้ายทำลายสุขภาพ. Retrieved from https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=30380#:~:text=%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%AD%E0%B8%A2%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%9A%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%99,%E0%B8%8B%E0%B8%B6%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B8%81%E0%B8%A7%E0%B9%88%E0%B8%B2%20%E0%B8%84%E0%B9%88%E0%B8%B2%20MET

กรมอนามัย. (2558). ข่าวแจก"กรมอนามัย เผยคนไทยเข้าข่ายพฤติกรรมเนือยนิ่ง กิจกรรมทางกายต่ำ หวั่นเสี่ยงกลุ่มโรค NCDs". Retrieved from https://wwwold.anamai.moph.go.th/ewt_news.php?nid=8577&filename=index

กรมอนามัย. (2560). กรมอนามัย เผยคนไทยมีพฤติกรรมเนือยนิ่ง 14 ชม./วันจัดทำข้อแนะนำการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย กระตุ้นคนไทยเคลื่อนไหวร่างกายลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง และพักผ่อนให้เพียงพอ. Retrieved from https://www.anamai.moph.go.th/ewt_news.php?nid=11150&filename=index

กองโรคไม่ติดต่อ. (2017a). ตารางการใช้พลังงานของกิจกรรมต่างๆ การใช้พลังงานของกิจกรรมการเคลื่อนไหวออกกำลังกายในผู้ใหญ่.

กองโรคไม่ติดต่อ. (2017b). ตารางการใช้พลังงานของกิจกรรมต่างๆ การใช้พลังงานของกิจกรรมการเคลื่อนไหวออกกำลังกายของผู้ใหญ่. Retrieved from http://www.thaincd.com/2016/mission/documents-detail.php?id=12502&tid=32&gid=1-021

กองกิจกรรมทางกายเพื่อสุขภาพ กรมอนามัย. (2560). ข้อแนะนำการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย การลดพฤติกรรมเนือยนิ่งและการนอนลับสำหรับพนักงานบริษัท. Retrieved from http://resource.thaihealth.or.th/library/hot/16256

ชมชื่น สมประเสริฐ. (2542). รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ

โรฒ, Retrieved from http://bsris.swu.ac.th/thesis/371996024RB999f.pdf

ฐิติพร โยทาพันธ์. (2563). ชีวิตดีเริ่มต้นที่ กิจกรรมทางกาย. Retrieved from https://www.thaihealth.or.th/Content/52750-%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%94%E0%B8%B5%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B9%88%E0%B8%A1%E0%B8%95%E0%B9%89%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%20%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%97%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A2.html

ธารารัตน์ แสงดาว. (2555). แรงจูงใจที่มีต่อการออกกำลังกายของสมาชิกที่มาใช้สถานบริการคลาดแฮทช์ ฟิตเนส เซ็นเตอร์ ในเขตจังหวัดนนทบุรี พ.ศ. *2553*. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, Retrieved from http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Phy_Ed/Thararat_S.pdf

ธิติ ญานปรีชาเศรษฐ. (2561). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเนือยนิ่งของนักศึกษาระดับปริญญาตรี. *Silpakorn University, 11*(3).

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์: อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). หลักการวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน์.

ปวรส บุตะเขียว. (2555). การวิเคราะห์ข้อสอบ (Item Analysis). หน่วยทะเบียนและพัฒนาวิชาการ งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา.

พรพรรณ ประจักษ์เนตร. (2562). ประสิทธิผลของข้อความในกลุ่มเฟซบุ๊กเพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งจากการใช้เวลาหน้าจอในกลุ่มคนทำงาน. วารสารนักบริหาร, *39*(2).

พิมพา ม่วงศิริธรรม. (2562). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเคลื่อนไหวร่างกายของนิสิตคณะพลศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. วารสารศรีนครินทรวิโรฒวิจัยและพัฒนา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), *11*(22), 145.

สันทณี เครือขอน. (2562). *Sitting to Death* นั่งนาน = ตายเร็ว (1 Ed.): Amarin Health.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ-สสส. (2559). “เนือยนิ่ง”พฤติกรรมสโลว์เสี่ยงโรค. Retrieved from https://www.thaihealth.or.th/Content/33889-%E2%80%9C%E0%B9%80%E0%B8%99%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%B4%E0%B9%88%E0%B8%87%E2%80%9D%E0%B8%9E%E0%B8%A4%E0%B8%95%E0%B8%B4%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8

%A1%E0%B8%AA%E0%B9%82%E0%B8%A5%E0%B8%A7%E0%B9%8C%E0%B9%80%E0%B8%AA%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%A2%E0%B8%87%E0%B9%82%E0%B8%A3%E0%B8%84.html

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ-สสส. (2561). แผนส่งเสริมกิจกรรมทางกาย พ.ศ. 2561-2573. Retrieved from http://resource.thaihealth.or.th/library/hot/17077

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2561). แผนการส่งเสริมกิจกรรมทางกาย พ.ศ. 2561-2573. Retrieved from http://dopah.anamai.moph.go.th/wp-content/uploads/2020/05/2563621812.pdf

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2563). ห่วงเวิร์คฟอร์มโฮม สร้างวิถีชีวิตเนือยนิ่ง. Retrieved from https://www.thaihealth.or.th/Content/52350-%E0%B8%AB%E0%B9%88%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B9%80%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%A3%E0%B9%8C%E0%B8%84%E0%B8%9F%E0%B8%AD%E0%B8%A3%E0%B9%8C%E0%B8%A1%E0%B9%82%E0%B8%AE%E0%B8%A1%20%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%96%E0%B8%B5%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B9%80%E0%B8%99%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B8%A2%E0%B8%99%E0%B8%B4%E0%B9%88%E0%B8%87.html

สำนักสารนิเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2561). รัฐบาล เร่งส่งเสริมคนไทยทุกวัยเพิ่มกิจกรรมทางกายในชีวิตประจำวัน ลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง. Retrieved from https://goodhealth.moph.go.th/?url=pr/detail/2/04/116707/

สุวิมล ว่องวาณิชและนงลักษณ์ วิรัชชัย. (2546). แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรพินทร์ ชูชม. (2545). การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรสินี อมรโมฬ (Writer). (2559). 108 สุขภาพ: ลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง เลี่ยงโรคเรื้อรัง. In. Youtube: Thaipbs.

อัญชลี มีบุญ. (2019). แรงจูงใจในการพัฒนาตนของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว. วารสารวิจัยรำไพพรรณี, *13*(1), 198-206.

Al-Kubaisy, W., Mohamad, M., Ismail, Z., Abdullah, N. N., & Mazlin Mohamad Mokhtar. (2015). Motivation to physical exercise: Is it diverse with different sociodemographic characteristics particularly the gender? *European Scientfic*

Journal, 2.

Barker, F., Atkins, L., & Simon de Lusignan. (2016). Applying the COM-B behaviour model and behaviour change wheel to develop an intervention to improve hearing-aid use in adult auditory rehabilitation. *International Journal of Audiology, 55*(3).

Bort-Roig, J., Martin, M., Puig-Ribera, A., González-Suárez, Á. M., Martínez-Lemos, I., Martori, J. C., & Nicholas D Gilson. (2014). Uptake and factors that influence the use of 'sit less, move more' occupational intervention strategies in Spanish office employees. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity, 11*(152).

Boudet, G., Chausse, P., Thivel, D., Rousset, S., Mermillod, M., Baker, J. S., . . . Frédéric Dutheil. (2019). How to Measure Sedentary Behavior at work? . *Frontiers Public Health,, 7*.

Buckley, J. P., Hedge, A., Yates, T., Copeland, R., Loosemore, M. P., Hamer, M., . . . David W Dunstan. (2015). The sedentary office: a growing case for change towards better health and productivity Expert statement commissioned by Public Health England and Active Working C.I.C. Semantic Scholar. *British Journal of Sports Medicine*, 1-6.

C.Pedersen, H.Halvari, & G.C.Williams. (2018). Worksite intervention effects on motivation, physical activity, and health: A cluster randomized controlled trial. *Psychology of Sport & Exercise, 35*, 171-180.

Chau, J. Y., Ploeg, H. P. v. d., Dunn, S., Kurko, J., & Adrian E Bauman. (2011). A tool for measuring workers' sitting time by domain: the Workforce Sitting Questionnaire. *BJSM*.

Cole, J. A., Tully, M. A., & Margaret E. Cupples. (2015). "They should stay at their desk until the work's done": a qualitative study examining perceptions of sedentary behaviour in a desk-based occupational setting. *BMC Research Notes, 8*(683).

Gao, Y., Nevala, N., Cronin, N., & Taija Finni. (2015). Effects of environmental intervention on sedentary time, musculoskeletal comfort and work ability in office workers. *European Journal of Sport Science, 16*(6), 747-754.

González, K., Fuentes, J., & José Márquez. (2017). Physical Inactivity, Sedentary Behavior and Chronic Diseases. *Korean journal of Family Medicine, 38*(3), 111-115. doi:10.4082/kjfm.2017.38.3.111

Hallgren, M., Nguyen, T.-T.-D., Owen, N., Vancampfort, D., Dunstan, D. W., Wallin, P., . . . Elin Ekblom-Bak. (2020). Associations of sedentary behavior in leisure and occupational contexts with symptoms of depression and anxiety. *Preventive Medicine, 133*.

Hamilton, K., Fraser, E., & T. Hannan. (2019). Habit-based workplace physical activity intervention: a pilot study. *Occupational Medicine, 69*, 471-474.

Hirooka, N., Takedai, T., & Frank D'Amico. (2014). Assessing physical activity in daily life, exercise, and sedentary behavior among Japanese moving to westernized environment: a cross-sectional study of Japanese migrants at an urban primary care center in Pittsburgh. *Asia Pacific Family Medicine, 2014*(13(1)).

Irvine, A. B., Philips, L., Seeley, J., Sara Wyant, Duncan, S., & Roger W. Moore. (2011). Get Moving: A Web Site That Increases Physical Activity of Sedentary Employees. *American Journal of Health Promotion, 25*(3), 199-206.

Kasteren, Y. F. v., Lewis, L. K., & Anthony Maeder. (2020). Office-based physical activity: mapping a social ecological model approach against COM-B. *BMC Public Health*.

Li, K., Davison, K. K., & Janine M. Jurkowski. (2013). Mental Health and Family Functioning as Determinants of A Sedentary Lifestyle among Low-Income Women with Young Children. *Women Health, 56*(6), 606-619.

Lin, Y.-P., Hong, O., Lin, C.-C., Lu, S.-H., Chen, M.-M., & Kwo-Chen Lee. (2018). A "Sit Less, Walk More" Workplace Intervention for Office Workers. Long-Term Efficacy of a Quasi-Experimental Study. *Journal Occupational and Environmental Medicine, 60*(6).

MacDonald, B., Fitzsimons, C., & Ailsa Niven. (2018). Using the COM-B model of behaviour to understand sitting behaviour in U.K. office workers. *Sport and Exercise Psychology Review, 14*, 23-32.

Maphong, R., Nakhonket, K., & Suchitra Sukonthasab. (2020). Planning for active office

intervention in Thailand: survey and in-depth interview of university employees. *Journal of Health Research*.

Marshall, A. L., Miller, Y. D., Burton, N. W., & Wendy J Brown. (2010). Measuring total and domain-specific sitting: a study of reliability and validity. *Med Sci Sports Exerc, 42*(6), 1094-1102.

McDonagh, L. K., Saunders, J. M., Cassell, J., Curtis, T., Bastaki, H., Hartney, T., & Greta Rait. (2018). Application of the COM-B model to barriers and facilitators to chlamydia testing in general practice for young people and primary care practitioners: a systematic review. *Implementation Science, 13*(130).

Michie, S., Atkins, L., & Robert West. (2014). *The Behaviour Change Wheel: A Guide to Designing Interventions* (1 ed.). Great Britain: Silverback Publishing.

Miyachi, M., Kurita, S., Tripette, J., Takahara, R., Yagi, Y., & Haruka Murakami. (2015). Installation of a stationary high desk in the workplace: effect of a 6-week intervention on physical activity. *BMC Public Health, 15*(368).

Munir, F., Biddle, S. J. H., Davies, M. J., Dunstan, D., Esliger, D., Gray, L. J., . . . Charlotte L. Edwardson. (2018). Stand More AT Work (SMArT Work): using the behaviour change wheel to develop an intervention to reduce sitting time in the workplace. *BMC Public Health, 319*.

Munir, F., Biddle, S. J. H., Davies, M. J., Dunstan, D., Esliger, D., Gray, L. J., . . . Charlotte L. Edwardson. (2019). Stand More AT Work (SMArT Work): using the behaviour change wheel to develop an intervention to reduce sitting time in the workplace. *BMC Public Health, 319*.

Neil J. Salkind. (2000). *Statistics for people who (think they) hate statistics*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Nikki Prosch. (2018). Light, Moderate, And Vigorous Activity. Retrieved from https://extension.sdstate.edu/light-moderate-and-vigorous-activity

Ojo, S. O., Bailey, D. P., Hewson, D. J., & Angel M. Chater. (2019). Perceived Barriers and Facilitators to Breaking Up Sitting Time among Desk-Based office Workers: A Qualitative Investigation Using the TDF and COM-B. *International Journal of*

Environmental Research and Public Health, 16(6).

Ploeg, H. P. v. d., & Melvyn Hillsdon. (2017). Is sedentary behaviour just physical inactivity by another name? . *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*.

Puig-Ribera, A., Bort-Roig, J., González-Suárez, A. M., Martínez-Lemos, I., Giné-Garriga, M., Fortuño, J., . . . Nicholas D. Gilson. (2015). Patterns of Impact Resulting from a 'Sit Less, Move More' Web-Based Program in Sedentary Office Employees. *PLOS ONE, 10*(4).

Rollo, S., Gaston, A., & Harry Prapavessis. (2016). Cognitive and Motivational Factors Associated with Sedentary Behavior: A Systematic Review. *AIMS Public Health, 3*(4), 956–984.

Scholes, S., Coombs, N., Pedisic, Z., Mindell, J. S., Bauman, A., Rowlands, A. V., & Emmanuel Stamatakis. (2014). Age- and Sex-Specific Criterion Validity of the Health Survey for England Physical Activity and Sedentary Behavior Assessment Questionnaire as Compared With Accelerometry. *American Journal of Epidemiology, 179*(12), 1493–1502.

Sedentary Behaviour Research Network-SBRN. (2012a). SBRN Terminology Consensus Project. Retrieved from https://www.sedentarybehaviour.org/sbrn-terminology-consensus-project/

Sedentary Behaviour Research Network-SBRN. (2012b). What is Sedentary Behaviour? Retrieved from https://www.sedentarybehaviour.org/what-is-sedentary-behaviour/

Sophia Bernazzani. (2017). Intrinsic and Extrinsic Motivation: What's the Difference? Retrieved from https://blog.hubspot.com/marketing/intrinsic-and-extrinsic-motivation#:~:text=Intrinsic%20motivation%20involves%20doing%20something,a%20reward%20or%20avoid%20punishment.

St-Pierre, M., Sinclair, I., Elgbeili, G., Bernard, P., & Kelsey Needham Dancause. (2019). Relationships between psychological distress and health behaviors among Canadian adults: Differences based on gender, income, education, immigrant status, and ethnicity. *SSM - Population Health, 12*(December 2020).

Sui, W., Smith, S. T., Fagan, M. J., Rollo, S., & Harry Prapavessis. (2019). The effects of sedentary behaviour interventions on work-related productivity and performance outcomes in real and simulated office work: A systematic review *Applied Ergonomics, 75*, 27-73.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบแบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งและแบบวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารยา เชียงของ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
2.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิธัญญา วัณโณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	คณะมนุษย์ศาสตร์
3. อาจารย์ ดร. ชัยยุทธ กลีบบัว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	บัณฑิตวิทยาลัย
4. อาจารย์ ดร. พิชชาดา ประสิทธิโชค มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	คณะกรรมการบริหารงานวิจัย
5. อาจารย์ ดร. ปิยะ บูชา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	คณะกรรมการบริหารงานวิจัย

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารยา เชียงของ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช	คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
2.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิธัญญา วัณโณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	คณะมนุษย์ศาสตร์
3. อาจารย์ ดร. ชัยยุทธ กลีบบัว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	บัณฑิตวิทยาลัย
4. อาจารย์ ดร. พิชชาดา ประสิทธิโชค มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	คณะกรรมการบริหารงานวิจัย
5. อาจารย์ ดร. ปิยะ บูชา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ	คณะกรรมการบริหารงานวิจัย

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) แบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่ง

2) แบบวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง

3) โปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ผลของโปรแกรมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังใน
งานตามโมเดล COM-B พนักงานออฟฟิศ

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้ มี 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมเนือยนิ่ง โดยเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่าระดับจาก 4 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภานนอกในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน โดยเป็นแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่าระดับจาก 4 ระดับ

โดยข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่เกี่ยวกับเชิงธุรกิจหรือเปิดเผยข้อมูลใดๆของท่าน

ส่วนที่ 1: เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเลือกหรือตอบข้อความที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง

อายุ ..... ปี

ระดับตำแหน่งงาน

( ) ระดับปฏิบัติการ (พนักงาน)

( ) ระดับบริหาร (หัวหน้าฝ่ายงาน-ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกขึ้นไป)

ใน 1 สัปดาห์ท่านออกกำลังหรือไม่

( ) ออกกำลังกาย

( ) ไม่ออกกำลังกาย

ส่วนที่ 2: แบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่ง

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดและเลือกคำตอบที่ตรงกับพฤติกรรมของท่านในช่วง 1 สัปดาห์มากที่สุด โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมีดังนี้

ระดับ 4 ปฏิบัติเป็นประจำ - ท่านทำกิจกรรมนั้นเป็นระยะเวลามากกว่า 1 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ

ระดับ 3 ปฏิบัติบ่อยๆ – ท่านทำกิจกรรมนั้นเป็นระยะเวลามากกว่า 1 ชั่วโมงต่อเนื่องบ่อยครั้ง

ระดับ 2 ปฏิบัติบบางครั้ง – ท่านทำกิจกรรมนั้นเป็นระยะเวลามากกว่า 1 ชั่วโมงอย่างต่อเนื่องบางครั้ง

ระดับ 1 ไม่ปฏิบัติ/น้อยกว่า 1 ชั่วโมง – ท่านไม่เคยทำกิจกรรมนั้นหรือทำน้อยกว่า 1 ชั่วโมง

นิยามเชิงปฏิบัติการ

พฤติกรรมเนือยนิ่ง หมายถึง การกระทำของพนักงานที่แสดงออกทางด้านร่างกายด้วยอริยบทในท่านั่ง (Sitting) ท่าเอนหลัง (Reclining) และท่านอนราบ (Lying) ขณะตื่นนอนเป็นเวลาติดต่อกันมากกว่า 1 ชั่วโมงต่อการลุกขึ้นยืนหรือเดิน โดยทั้ง 3 ท่านี้สามารถทำควบคู่กับการใช้เวลาอยู่บนหน้าจอหรือไม่อยู่บนหน้าจอก็ได้ เช่น การนั่งทำงาน การนั่งประชุม การนั่งอบรม การนั่งทานข้าว การนั่งบนรถโดยสารหรือรถยนต์ เป็นต้น

ข้อ	**ข้อความ**	**ระดับการปฏิบัติ กิจกรรมตามความเป็นจริง**			
		4 (ประจำ)	3 (บ่อย ๆ)	2 (บางครั้ง)	1 (ไม่ปฏิบัติ)
1.	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยทำงานในลักษณะนั่งอยู่หน้าคอมพิวเตอร์				
2.	ท่านนั่งประชุม/นั่งสัมภาษณ์งาน				
3.	ท่านนั่งคุยหรือนั่งนำเสนองานกับลูกค้า				
4.	ท่านนั่งสังสรรค์				
5.	ท่านนั่งรับประทานอาหาร				
6.	ท่านนั่งฟังบรรยายหลักสูตรอบรมทั้งในรูปแบบ classroom และ online				
7.	ท่านนั่ง/เอนตัว/นอนราบขณะทำงานอดิเรก เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ดูโทรทัศน์ คุยโทรศัพท์ เล่นเกมส์				

ส่วนที่ 3: แบบวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดและเลือกคำตอบที่ตรงกับแรงจูงใจภายในและภายนอกในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานของท่าน โดยเกณฑ์ในการเลือกตอบมีดังนี้

ระดับ 4 - ข้อความที่ระบุตรงกับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นกับท่านมากที่สุด

ระดับ 3 - ข้อความที่ระบุตรงกับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นกับท่านมาก

ระดับ 2 - ข้อความที่ระบุตรงกับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นกับท่านปานกลาง

ระดับ 1 – ข้อความที่ระบุตรงกับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นกับท่านน้อยที่สุด

นิยามเชิงปฏิบัติการ

แรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง หมายถึง ความพยายามและความต้องการของพนักงานในการสร้างเงื่อนไขหรือสภาวะที่ก่อให้เกิดการลงมือที่จะกระทำพฤติกรรมของตนเองเพื่อการยับยั้งพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หรือให้บรรลุเป้าหมายในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานด้วยท่าอิริยาบถต่างๆ ตามที่ต้องการให้ประสบความสำเร็จ โดยมีทั้งปัจจัยภายในและภายนอกเป็นแรงกระตุ้นของบุคคล เช่น สิ่งจูงใจภายนอกที่อาจเป็นรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือสิ่งจูงใจภายในที่อาจเป็นความต้องการมีสุขภาพที่ดี เป็นต้น

ข้อ	**ข้อความ**	**ระดับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นกับท่าน**			
		4 **(มากที่สุด)**	3 **(มาก)**	2 **(ปานกลาง)**	1 **(น้อย)**
แรงจูงใจภายใน คือ ปัจจัยที่เกิดจากตัวท่านและเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านเกิดการเคลื่อนไหวออกกำลัง					
1.	ท่านพยายามที่จะเคลื่อนไหวออกกำลังโดยการลุกขึ้นเดิน				
2.	ท่านต้องการการยอมรับในความสามารถของตนเอง				
3.	ท่านต้องการบรรลุเป้าหมายในการเคลื่อนไหวออกกำลังกายที่ตั้งไว้อย่างสำเร็จ				
4.	ท่านต้องการความตื่นเต้นท้าทายในการใช้พลังในการเคลื่อนไหวออกกำลัง				
5.	ท่านต้องการพัฒนาความมั่นใจในตนเอง				
6.	ท่านต้องการมีบุคลิกภาพที่ดี				
7.	ท่านต้องการมีสมรรถภาพทางกายที่สมบูรณ์				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นกับท่าน			
		4 (มากที่สุด)	3 (มาก)	2 (ปานกลาง)	1 (น้อย)
8.	ท่านต้องการลดความเครียดด้วยการเคลื่อนไหวออกกำลัง				
9.	ท่านต้องการสมรรถภาพทางใจที่ดี				
10.	ท่านตั้งใจเคลื่อนไหวร่างกายให้มากเพื่อสุขภาพที่ดีขึ้น				
11.	ท่านต้องการเคลื่อนไหวออกกำลังเพราะไม่อยากมีโรคภัยไข้เจ็บ				
12.	ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพราะเชื่อว่าการเคลื่อนไหวออกกำลังนั้นช่วยให้ห่างจากการเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้องรัง				
แรงจูงใจภายนอก คือ ปัจจัยจากสิ่งรอบข้างที่ทำให้ท่านเกิดการเคลื่อนไหวออกกำลัง					
13.	ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อรางวัล (rewards) หรือคำชื่นชม (recognition) จากบุคคลรอบข้าง				
14.	ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อลดค่าใช้จ่ายทางแพทย์				
15.	ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อเพื่อนร่วมงาน, พ่อ-แม่, หรือบุคคลรอบข้าง				
16.	ท่านต้องการเคลื่อนไหวออกกำลังเพราะคำแนะนำการบุคคลรอบข้าง				
17.	ท่านต้องการการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง				
18.	ท่านพยายามดูแลสุขภาพตนเองให้ดีเสมอเพื่อบุคคลรอบข้าง				
19.	บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน				

ข้อ	ข้อความ	ระดับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นกับท่าน			
		4 (มากที่สุด)	3 (มาก)	2 (ปานกลาง)	1 (น้อย)
	ทำให้ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลัง				
20.	ท่านต้องการรู้จักเพื่อนใหม่ๆ				
21.	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในการเคลื่อนไหวออกกำลัง				
22.	ท่านนต้องการร่วมทีมดูแลสุขภาพกับเพื่อนๆ				
23.	ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อการผ่อนคลายซึ่งอาจทำให้ทการทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น				
24.	ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์				

โปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ (11 กิจกรรม ภายใน 12 สัปดาห์)

ครั้งที่ 1: มารู้จักพฤติกรรมเนือยนิ่ง (Sedentary Bahaviour) กัน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เกิดความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมเนือยนิ่ง ผลกระทบต่อสุขภาพ
2. เพื่อให้รับรู้เกี่ยวกับกิจกรรมของโปรแกรมและ เครื่องมือต่างๆ
3. เพื่อให้เกิดการละลายพฤติกรรมระหว่างผู้เข้าร่วมโปรแกรมผ่านกิจกรรม Ice Breaking
4. เพื่อให้ทราบถึงระดับพฤติกรรมเนือยนิ่งและระดับแรงจูงใจของตนเอง ผ่านแบบสอบถามออนไลน์

แนวคิด/ทฤษฎี

1. COM-B

C–Capability (**ความสามารถ**)

1.1 Psychological Capability – Education เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจโดยการบรรยายเกี่ยวพฤติกรรม

1.2 Psychological Capability –Training เพื่อให้ทราบถึงวิธีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและรูปแบบของโปรแกรม

กิจกรรม

1. ฉายวิดีโอทัศน์และการบรรยายเกี่ยวกับพฤติกรรมเนือยนิ่ง (ประมาณ 10 นาที)
2. ชี้แจงเกี่ยวกับกิจกรรมและแนะนำเครื่องมือต่างๆ เช่น LINE Group, ตารางบันทึกและตารางสรุป นิ่ง (ประมาณ 10 นาที)
3. จัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม (Ice Breaking) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมรู้จักกันมากขึ้นผ่านกิจกรรมจับกลุ่ม 3 คน และแนะนำตัวกันภายในกลุ่ม พร้อมกับร่วมกันสร้างสรรค์เรื่องราวโดยใช้อักษรตัวแรกของสมาชิกในกลุ่มทุกคน หลังจากนั้นเล่าเรื่องราวให้กับเพื่อนๆ กลุ่มอื่นๆ (ประมาณ 15 นาที)
4. ทำแบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งและแบบวัดแรงจูงใจกับกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (Pre-Test) (รูปแบบออนไลน์) (ประมาณ 5 นาที)

อุปกรณ์

1. วิดีโอทัศน์เกี่ยวกับพฤติกรรมเนือยนิ่ง

Sedentary Lifestyle Health Risks| Standing Desk Megastore | Sit-Stand. Com (2:50)

ที่มา: https://youtu.be/F9vNiMrSYlY

2. สื่อการบรรยาย (PowerPoint)

3. ตารางบันทึกและตารางสรุป (รูปแบบออนไลน์) (ดังภาพที่ 1)

4. กลุ่ม LINE

4.1 “Make your move” สำหรับกลุ่มทดลอง

4.2 “Stay Still” สำหรับกลุ่มควบคุม

5. แบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งและแบบวัดแรงจูงใจกับทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม (รูปแบบออนไลน์)

รูปแบบและระยะเวลา: 35 **นาที**

Name: Eim

I'm wearing a Smartwatch | **YES** | **NO**

MAR.		APR.		MAY	
Date	Steps	Date	Steps	Date	Steps
1	10,000	1		1	
2	15,000	2		2	
3	*Sick*	3		3	
4		4		4	
5		5		5	
6		6		6	
7		7		7	
8		8		8	
9		9		9	
10		10		10	
11		11		11	
12		12		12	
13		13		13	
14		14		14	
15		15		15	
16		16		16	
17		17		17	
18		18		18	
19		19		19	
20		20		20	
21		21		21	
22		22		22	
23		23		23	
24		24		24	
25		25		25	
26		26		26	
27		27		27	
28		28		28	
29		29		29	
30		30		30	
31					
Total Steps:	**25,000**		**0**		**0**
Aiming for next month (%)	1,250				

My Barriers: a lot of meeting, workload

My Solutions: set the reminder to take a break

ภาพที่ 1 ตารางบันทึกและตารางสรุป

ครั้งที่ 2: เท่าไรถึงจะเพียงพอ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ทราบถึงวิธีการและเห็นตัวอย่างการตั้งเป้าหมาย (จำนวนก้าวเดิน) โดยตนเอง

2. เพื่อให้เกิดการตั้งเป้าหมายและสร้างสรรค์กิจกรรมที่จะสามารถช่วยให้ตนเองบรรลุเป้าหมายนั้นๆ อย่างสำเร็จ

3. เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการตั้งและบรรลุเป้าหมาย

แนวคิด/ทฤษฎี

1. COM-B

C–Capability (ความสามารถ)

1.1 Psychological Capability-Education เพื่อให้เกิดความรู้เกี่ยวกับหลักการตรงเป้าหมาย

1.2 Psychological Capability-Training เพื่อให้ทราบถึงวิธีการตั้งเป้าหมาย

M-Motivation (แรงจูงใจ)

1.3 Automatic Motivation- Incentivization เพื่อให้เกิดแรงจูงใจผ่านการให้รางวัลและคำชื่นชน

กิจกรรม

1. แนะนำวิธีการตั้งเป้าหมาย (จำนวนเดินก้าว) ผ่านการยกตัวอย่าง โดยเน้นย้ำให้ผู้เข้าร่วมตั้งเป้าหมายที่มีความท้าทายและสามารถบรรลุได้ตามโมเดล SMART (ดังภาพที่ 2)

2. ผู้บรรยายนำเสนอรางวัลหากผู้เข้าร่วมสามารถบรรลุเป้าหมายและมีระดับ (%) ความเพิ่มก้าวหน้าเพิ่มขึ้น 4 อันลับแรกจะได้รับรางวัลพิเศษ

3. ผู้เข้าร่วมกำหนดเป้าหมายและกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งเสริมการบรรลุเป้าหมายนั้นๆ ลงบนตารางบันทึก

อุปกรณ์

ตารางบันทึกออนไลน์

รูปแบบและระยะเวลา: 20 นาที

ภาพที่ 2 หลักในการหลักเป้าหมาที่ท้าทายและสามารถบรรลุได้

ที่มา: https://karthost.com/write-goals-website/

ครั้งที่ 3: **ร่วมด้วยช่วยกันนะ**

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เกิดการแบ่งปันไอเดีย/เทคนิคต่างๆ รวมถึงอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจและการเคลื่อนไหวร่างกายมากขึ้น

แนวคิด/ทฤษฎี

1. COM-B

C–Capability (ความสามารถ)

1.1 Physical Capability-เพื่อให้เกิดการแบ่งปันเทคนิคและอุปสรรคต่างๆ และรวมกันเสนอความคิดเห็นเพื่อลดอุปสรรคและเพิ่มความสามารถและโอกาสให้กับตนเองกิจกรรม

1. สื่อสารในกลุ่ม Line “Make your move” โดยตั้งโจทย์ให้ผู้เข้าร่วมร่วมแบ่งปันไอเดีย/เทคนิคต่างๆ รวมถึงอุปสรรคในการสร้างแรงจูงใจและการเคลื่อนไหวร่างกายมากขึ้น โดยให้ระบุถึงไอเดียและตามด้วยอุปสรรค ในส่วนของอุปสรรคผู้เข้าร่วมจะช่วยกันแก้ไขและแนะนำวิธีเท่าที่เป็นไปได้

2. ผู้ออกแบบสรุปไอเดีย/เทคนิคต่างๆ เป็น ภาพ infographic และส่งในกลุ่ม Line

อุปกรณ์

1. สื่อภาพ (ดังภาพที่ 3)

รูปแบบและระยะเวลา: (ออนไลน์) (20 นาที)

ภาพที่ 3 สื่อภาพ Tips #1

ครั้งที่ 4: ติดตามผล ครั้งที่ 1

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างแรงจูงใจผ่านคำชื่นชมจากบุคคลรอบข้างและเสริมแรงด้วยรางวัล

2. เพื่อร่วมแบ่งปันถึงไอเดีย/เทคนิคต่างๆ ขณะที่ต้องปรับตัว Work from Home (WFH) ไม่ว่าจะอาศัยอยู่ที่บ้าน คอนโดหรือหอพัก

3. เพื่อเรียนรู้สิ่งที่เป็นแรงเสริมแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวจากบุคคลอื่นๆ

แนวคิด/ทฤษฎี

1. COM-B

C–Capability (ความสามารถ)

1.1 Physical Capability-เพื่อให้เกิดการแบ่งปันเทคนิคและอุปสรรคต่างๆ และรวมกันเสนอความคิดเห็นเพื่อลดอุปสรรคและเพิ่มความสามารถและโอกาสให้กับตนเอง

O–Opportunity (โอกาส)

1.2 Social Opportunity– Modelling เพื่อเป็นแนวทางและวิธีการบรรลุเป้าหมายจากเพื่อนในกลุ่ม

M-Motivation (แรงจูงใจ)

1.3 Automatic Motivation- Incentivization เพื่อให้เกิดแรงจูงใจผ่านการให้รางวัลและคำชื่นชน

กิจกรรม

1. ประกาศผู้เข้าร่วมที่สามารถบรรลุและมีความก้าวหน้า (%) ของก้าวเดิน 4 อันดับแรก ใน Line กลุ่ม “Make your move” และรับของรางวัล

2. ผู้เข้าร่วมแบ่งปันไอเดีย/เทคนิคต่างๆ ขณะที่ต้องปรับตัว Work from Home (WFH) ไม่ว่าจะอาศัยอยู่ที่บ้าน คอนโดหรือหอพัก

อุปกรณ์

1. สื่อภาพ

2. ของรางวัล

รูปแบบและระยะเวลา: ออนไลน์ (ผ่านพูดคุย ใน LINE Group)

ภาพที่ 4 สื่อภาพ Tips #2

ครั้งที่ 5-7: ข้อความแจ้งเตือน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง/เคลื่อนไหวร่างกาย

2. เพื่อให้รับรู้ถึงวิธีการยืดเหยียดร่างกาย

แนวคิด/ทฤษฎี

1. COM-B

M- Motivation (แรงจูงใจ)

1.1 Automatic Motivation–Persuasion เพื่อให้รูปภาพและคลิปวิดีโอเป็นสื่อการช่วยจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

1.2 Automatic Motivation–Modelling เพื่อเพื่อให้รูปภาพและคลิปวิดีโอที่มีผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้และวิธีการที่ถูกต้องและเหมาะสมสำหรับกลุ่มวัยทำงาน

กิจกรรม

1. ส่งข้อความแจ้งเตือนช่วงประมาณบ่าย 3-4 ในกลุ่ม Line “Make your move” โดยข้อความคือภาพหรือคลิปวิดีโอการยืดเหยียดร่างกาย

อุปกรณ์

1. รูปภาพหรือคลิปวิดีโอ

1. การยืดเหยียดร่างกาย

ที่มา: Facebook Pennkika B - นักกายภาพบำบัดตัวโอ้น page

ที่มา: https://www.instagram.com/p/CHpraJAAhNq/?utm_medium=copy_lin

ที่มา: Facebook Pennkika B - นักกายภาพบำบัดตัวโอ้น page

2. พฤติกรรมเนือยนิ่ง

Healthy Heart: why you should be physically active and avoid a sedentary lifestyle (1:33)

ที่มา: https://youtu.be/-kG41p8vSOU

รายการ 5 นาทีกับแพทย์ธรรมศาสตร์ ตอน "7 เคล็ดลับท่ายืดกล้ามเนื้อ สำหรับชาว Work From Home" (สามารถเริ่มได้ที่นาทีที่ 1:00)

ที่มา: https://youtu.be/CNMAfPxq8MA

ที่มา: https://www.springnews.co.th/spring-life/807959

3. ข้อความแจ้งเตือน ตามตัวอย่างดังนี้

3.1 ขยับร่างกายกันด้วยนะคะ อย่าให้โซฟาดูดร่างกายเรา

3.2 รู้นะว่ายุ่ง ว่านะว่านั่งหลังคร่อมอยู่ ลุกขึ้นยืดเหยียดร่างกายบ้าง

3.3 วันนี้ใครออกไปทำอะไรบ้าง แชร์มาได้เลยนะ อย่างอิ๋มออกสูดอากาศและกระโดดเชือกมา

3.4 รู้สึกเมื่อย รู้สึกล้า ก็ลุกขึ้นยืนแล้วเปิดตู้เย็นดูสิว่ามีอะไรกินบ้างไหม

รูปแบบและระยะเวลา: **ออนไลน์**

ครั้งที่ 8-9: ออกแบบสภาพแวดล้อมกันเถอะ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันและสร้างโอกาสในการเคลื่อนไหวร่างกาย รวมถึงประเมินและเพิ่มความสามารถของตนเอง

แนวคิด/ทฤษฎี

1. COM-B

C – Capability (ความสามารถ)

1.1 Psychological Capability-Enablement เพื่อให้เกิดการช่วยเหลือจากบุคคลภายนอก ด้วยการแบ่งปันเทคนิคต่างๆ และร่วมกันขัดขวางอุปสรรค

O – Opportunity (โอกาส)

1.2 Physical Opportunity-Environmental Restructuring เพื่อสร้างโอกาสให้กับตนเองโดยการปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น การพักเบรกและลงไปซื้อกาแฟแถวบ้าน การวางมือถือในจุดที่ไกลขึ้นเพื่อสร้างโอกาสการลุกขึ้นไปหยิบ

M- Motivation (แรงจูงใจ)

1.3 Reflection Motivation-Persuasion เพื่อให้การสนทนาภายในกลุ่มช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและให้ตนเองได้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับแนวคิดต่างๆ

กิจกรรม

1. ชี้แจงโจทย์ให้ผู้เข้าร่วมในกลุ่ม Line โดยโจทย์คือวิธีที่รับมือกับการ WFH เพื่อสร้างโอกาสให้ตัวเองเคลื่อนไหวร่างกายมากขึ้นพร้อมยกตัวอย่าง

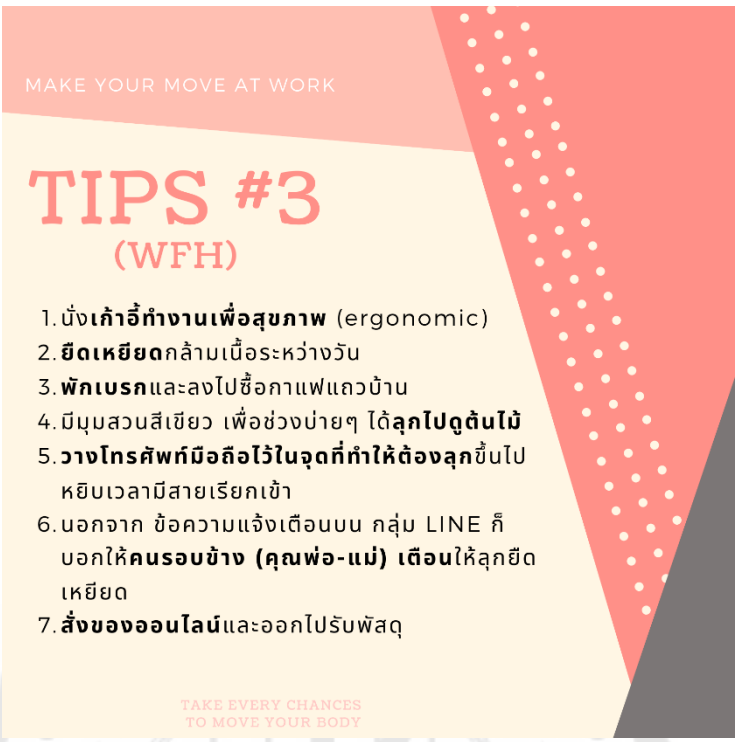
2. จากนั้น 1 อาทิตย์ ให้ทุกคนมาตอบแบ่งปันไอเดีย โดยผู้ออกแบบโปรแกรมฯ ก็ร่วมแบ่งปันไอเดียต่างๆ จากที่ตนเองปฏิบัติหรือศึกษาจากงานวิจัย/บทความ

3. สรุปไอเดียต่างๆ เป็นสื่อภาพและส่งในกลุ่ม Line

อุปกรณ์

1. สื่อภาพ ดังภาพที่ 5

รูปแบบและระยะเวลา: **ออนไลน์**



ภาพ 5 Tips #3

ครั้งที่ 10: ติดตามผลครั้งที่ 2

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างการพูดคุยภายในกลุ่มและเรียนรู้เทคนิคต่างๆ จากบุคคลรอบข้าง

แนวคิด/ทฤษฎี

COM-B

M-Motivation (แรงจูงใจ)

1.1 Reflection Motivation-Persuasion เพื่อให้การสนทนาภายในกลุ่มช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจและให้ตนเองได้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับแนวคิดต่างๆ

ครั้งที่ 11: แบบสอบถาม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งและแรงจูงใจในการเคลื่อนไหว

กิจกรรม/อุปกรณ์

1. แบบสอบถามวัดพฤติกรรมเนือยนิ่ง (Post test) รูปแบบออนไลน์
2. แบบสอบถามวัดแรงจูงใจ รูปแบบออนไลน์

รูปแบบและระยะเวลา: **ออนไลน์ (10 นาที)**

ครั้งที่ 12: สะท้อนความคิด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสะท้อนความคิดของตนเองในสิ่งที่ได้ปฏิบัติและเรียนรู้ รวมถึงพฤติกรรมตนเองที่เปลี่ยนแปลงไปมากน้อยอย่างไร

2. สรุปภาพรวมของโปรแกรม

แนวคิด/ทฤษฎี

COM-B

O–Opportunity (โอกาส)

1.1 Social Opportunity-Enablement เพื่อจัดทำบทสรุปสำหรับผู้บริหาร โดยชี้แจงให้ผู้บริหารทราบถึงผลลัพธ์ของโปรแกรมและสุขภาพของพนักงานที่ดีขึ้น เพื่อการประกอบการพิจารณาสร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเคลื่อนไหวออกกำลังและเพื่อการสนับสนุนและส่งเสริมวัฒนธรรมใหม่ในการนั่งทำงาน

M-Motivation (แรงจูงใจ)

1.2 Reflection Motivation-Persuasion เพื่อให้เกิดการสะท้อนความคิดกับที่ที่ตนเองบรรลุผลสำเร็จ พฤติกรรมและบุคลิกที่เปลี่ยนไป

กิจกรรม

1. ส่งลิ้งก์ Google Form สำหรับให้ผู้เข้าร่วมได้สะท้อนความคิดของตนเองในสิ่งที่ได้ปฏิบัติและเรียนรู้ รวมถึงพฤติกรรมตนเองที่เปลี่ยนแปลงไปมากน้อยอย่างไร (โดยส่งกลับมาให้ผู้ออกแบบภายใน 3 วันหลังกิจกรรมนี้)

2. จัดทำบทสรุปสำหรับผู้บริหารเพื่อการพิจารณาปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการเคลื่อนไหวร่างกาย (ดังภาพที่ 6)

อุปกรณ์

1. Google Form สำหรับให้ผู้เข้าร่วมได้สะท้อนความคิดและข้อเสนอแนะ

2. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ภาพที่ 6 บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

หลักการและเหตุ

ปัจจุบันมีสิ่งอำนวยความสะดวกพัฒนาขึ้นอย่างมาก วิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนจึงเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลทำให้ประชาชนขาดโอกาสในการเคลื่อนไหวออกกำลังในชีวิตประจำวัน และการเคลื่อนไหวออกกำลังไม่เพียงพอมีผลกระทบต่อสุขภาพ โดยก่อให้เกิดความเสี่ยงของการเกิดกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCD) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2561) ได้กำหนดนิยามของการเคลื่อนไหวออกกำลังกายในอิริยาบถต่างๆ ว่าเป็นการเคลื่อนไหวที่มีการเผาผลาญพลังงานโดยกล้ามเนื้อด้วยการกระทำกิจกรรมทางกาย (Physical Activity) เช่น การทำงาน การเดินทาง การขึ้นลงบันได การทำกิจกรรมนันทนาการ เป็นต้น โดยแบ่งระดับการทำกิจกรรมทางกายเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับเบา ปานกลาง และหนัก ทั้งนี้ หากบุคคลมีกิจกรรมทางกายที่ใช้พลังงานน้อยกว่าระดับเบาที่กล่าวมาข้างต้น ซึ่งถูกเรียกว่า พฤติกรรมเนือยนิ่ง (Sedentary Behaviour) เป็นลักษณะกิจกรรมทางกายที่มีการเคลื่อนไหวร่างกายน้อยหรือไม่เคลื่อนไหวร่างกายในท่านั่ง (Sitting) ท่าเอนหลัง (Reclining) และท่านอนราบ (Lying) ขณะตื่นนอน เช่น การนั่งเล่นโทรศัพท์มือถือ การใช้คอมพิวเตอร์ การนั่งเอนหลังดูโทรทัศน์ เป็นต้น

สำหรับกลุ่มวัยที่มีความเสี่ยงต่อพฤติกรรมเนือยนิ่ง ได้แก่ กลุ่มวัยทำงานช่วงอายุ 18-59 ปี เป็นกลุ่มช่วงอายุที่มีโอกาสเกิดพฤติกรรมเนือยนิ่งสูง หากพนักงานออฟฟิศมีพฤติกรรมเนือยนิ่งอย่างต่อเนื่องจะส่งผลกระทบต่อองค์กรเนื่องจากพนักงานจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน (Productivity) และผลการปฏิบัติงาน (Work Performance) ลดลง เพิ่มค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าสวัสดิการ (Compensations) ค่ารักษาพยาบาล และเพิ่มอัตราการลาป่วย (Sick Leave) เป็นต้น รวมถึงทำให้พนักงานออฟฟิศมีอาการสี่ยงต่อการเป็นโรคซึมเศร้า (Depression) หรือ โรควิตกกังวล (Anxiety) อีกด้วย และ ณ สถานการณ์ โควิด-19 ที่ทำให้องค์ปรับรูปแบบการทำงานของพนักงานจากไปทำงานที่สำนักงานเปลี่ยนไปทำงานที่บ้านแทน (Work From Home) ยิ่งทำให้พนกงานมีความเสี่ยงต่อพฤติกรรมเนือยนิ่งเพิ่มขึ้น

ดังนั้น

ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาพฤติกรรมเนือยนิ่งด้วยการออกแบบโปรแกรมทางจิตวิทยา (Psychological Intervention) ซึ่งโปรแกรมมีชื่อว่าโปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร

รูปแบบของโปรแกรม

โปรแกรมเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงานตามโมเดล COM-B เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศในกรุงเทพมหานคร (12 สัปดาห์) ผู้วิจัยนำแนวคิด Capability Opportunity Motivation Behaviour (COM-B) ที่พัฒนาโดย Michie, Atkins & West (2011) เพื่อเป็นหลักในการอธิบายพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละบริบทสภาพแวดล้อมและนำไปประยุกต์ นอกจากนี้ ผู้วิจัยมีการศึกษาสถานการณ์และความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางชีวสังคมกับแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังและพฤติกรรมเนือยนิ่งของพนักงานออฟฟิศ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการออกแบบโปรแกรมทางจิตวิทยาด้วยกระบวนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

วัตถุประสงค์

- เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง
- เพื่อลดพฤติกรรมเนือยนิ่ง
- เพื่อลดค่าใช้จ่ายขององค์กร
- เพื่อสุขภาพของพนักงาน

กลุ่มตัวอย่าง

- พนักงานทีม Digital จำนวน 28 คน เป็นกลุ่มที่เข้าร่วมโปรแกรม (กลุ่มทดลอง)
- พนักงานทีม Advertising จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มที่ไม่ได้เข้าร่วมโปรแกรม (กลุ่มควบคุม)

ผลลัพธ์

ทีม Digital มีคะแนนเฉลี่ยด้านแรงจูงใจ<u>เพิ่มขึ้นและมากกว่าทีม</u> Advertising
ทีม Digital มีคะแนนเฉลี่ยด้านพฤติกรรมเนือยนิ่ง<u>ลดลงและน้อยกว่า</u>ทีม Advertising
เพิ่มเติมจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า

1. พนักงานส่วนใหญ่มีแรงจูงใจมาจากแรงจูงใจภายใน เช่น ต้องการมีสมรรถทางกายที่สมบูรณ์ ต้องการมีสรรถภาพใจที่ดี และต้องการบุคลิกภาพที่ดีขึ้น
2. ลักษณะส่วนใหญ่ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมเนือยนิ่ง คือ การนั่งทำงานนานๆ การนั่งรับประทานอาหาร การนั่ง/เอนตัว/นอนราบจณะทำงานอดิเรก และการนั่งประชุม

ข้อเสนอแนะ

- จัดกิจกรรมแข่งขันก้าวเดิน
- มีพื้นที่ให้พนักงานเปลี่ยนมุมทำงานหรือมุมทำงานที่สามารถยืนได้
- เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยการเน้นการประชุมครบ 1 ชั่วโมงและพักเบรก 10 นาที

โดย: แพรวพรรณ อ่วมพันธ์เจริญ

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนของแบบวัดและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งและแบบวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนของแบบวัดและค่าความเชื่อมั่นของแบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่งและแบบวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลัง

1. แบบวัดพฤติกรรมเนือยนิ่ง

ข้อ	**ข้อความ**	Corrected item total correlation	Cronbach's alpha if item deleted	**เกณฑ์คัดเลือก**
1	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายโดยทำงานในลักษณะนั่งอยู่หน้าคอมพิวเตอร์	.369	.767	ผ่าน
2	ท่านนั่งประชุม/นั่งสัมภาษณ์งาน	.669	.705	ผ่าน
3	ท่านนั่งคุยหรือนั่งนำเสนองานกับลูกค้า	.580	.725	ผ่าน
4	ท่านนั่งสังสรรค์	.539	.735	ผ่าน
5	ท่านนั่งรับประทานอาหาร	.339	.771	ผ่าน
6	ท่านนั่งฟังบรรยายหลักสูตรอบรมทั้งในรูปแบบ classroom และ online	.538	.735	ผ่าน
7	ท่านนั่ง/เอนตัว/นอนราบขณะทำงานอดิเรก เช่น อ่านหนังสือ ดูหนัง ดูโทรทัศน์ คุยโทรศัพท์ เล่นเกมส์	.418	.759	ผ่าน

ค่า Corrected item total correlation รวม .773

2. **แบบวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน**

ข้อ	ข้อความ	Corrected item total correlation	Cronbach's alpha if item deleted	เกณฑ์คัดเลือก
แรงจูงใจภายใน คือ ปัจจัยที่เกิดจากตัวท่านและเป็นสิ่งที่ทำให้ท่านเกิดการเคลื่อนไหวออกกำลัง				
1	ท่านพยายามที่จะเคลื่อนไหวออกกำลังโดยการลุกขึ้นเดิน	.461	.903	ผ่าน
2	ท่านต้องการการยอมรับในความสามารถของตนเอง	.451	.903	ผ่าน
3	ท่านต้องการบรรลุเป้าหมายในการเคลื่อนไหวออกกำลังกายที่ตั้งไว้อย่างสำเร็จ	.526	.901	ผ่าน
4	ท่านต้องการความตื่นเต้นท้าทายในการใช้พลังในการเคลื่อนไหวออกกำลัง	.512	.902	ผ่าน
5	ท่านต้องการพัฒนาความมั่นใจในตนเอง	.554	.901	ผ่าน
6	ท่านต้องการมีบุคลิกภาพที่ดี	.465	.903	ผ่าน
7	ท่านต้องการมีสมรรถภาพทางกายที่สมบูรณ์	.478	.902	ผ่าน
8	ท่านต้องการลดความเครียดด้วยการเคลื่อนไหวออกกำลัง	.577	.900	ผ่าน
9	ท่านต้องการสมรรถภาพทางใจที่ดี	.375	.904	ผ่าน
10	ท่านตั้งใจเคลื่อนไหวร่างกายให้มากเพื่อสุขภาพที่ดีขึ้น	.681	.899	ผ่าน
11	ท่านต้องการเคลื่อนไหวออกกำลังเพราะไม่อยากมีโรคภัยไข้เจ็บ	.623	.900	ผ่าน
12	ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพราะเชื่อว่าการเคลื่อนไหวออกกำลังนั้นช่วยให้ห่างจากการเป็นโรคไม่ติดต่อเรื้องรัง	.655	.899	ผ่าน

2. **แบบวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน**

ข้อ	ข้อความ	Corrected item total correlation	Cronbach's alpha if item deleted	เกณฑ์คัดเลือก
แรงจูงใจภายนอก คือ ปัจจัยจากสิ่งรอบข้างที่ทำให้ท่านเกิดการเคลื่อนไหวออกกำลัง				
13	ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อรางวัล (rewards) หรือคำชื่นชม (recognition) จากบุคคลรอบข้าง	.369	.905	ผ่าน
14	ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อลดค่าใช้จ่ายทางแพทย์	.477	.902	ผ่าน
15	ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อเพื่อนร่วมงาน, พ่อ-แม่, หรือบุคคลรอบข้าง	.435	.904	ผ่าน
16	ท่านต้องการเคลื่อนไหวออกกำลังเพราะคำแนะนำการบุคคลรอบข้าง	.391	.904	ผ่าน
17	ท่านต้องการการยอมรับจากบุคคลรอบข้าง	.432	.904	ผ่าน
18	ท่านพยายามดูแลสุขภาพตนเองให้ดีเสมอเพื่อบุคคลรอบข้าง	.488	.902	ผ่าน
19	บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานทำให้ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลัง	.589	.900	ผ่าน
20	ท่านต้องการรู้จักเพื่อนใหม่ๆ	.551	.901	ผ่าน
21	ท่านต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในการเคลื่อนไหวออกกำลัง	.614	.899	ผ่าน
22	ท่านนต้องการร่วมทีมดูแลสุขภาพกับเพื่อนๆ	.519	.901	ผ่าน

2. แบบวัดแรงจูงใจในการเคลื่อนไหวออกกำลังในงาน

ข้อ	**ข้อความ**	Corrected item total correlation	Cronbach's alpha if item deleted	**เกณฑ์คัดเลือก**
23	ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อการผ่อนคลายซึ่งอาจทำให้ทการทำงานของท่านมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	.538	.901	ผ่าน
24	ท่านพยายามเคลื่อนไหวออกกำลังเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์	.560	.900	ผ่าน

ค่า Corrected item total correlation รวม .905

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวแพรวพรรณ อ่วมพันธ์เจริญ
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2553 Otago Girls' High School, Dunedin, New Zealand
	พ.ศ. 2557 Anglia Ruskin University, Cambridge, England
ที่อยู่ปัจจุบัน	ถนน สุทธิสารวินิจฉัย แขวง สามเสนใน เขต พญาไท จังหวัด กรุงเทพมหานคร 10400