

แนวทางสร้างเสริมสุขภาวะในการทำงานของผู้หญิงทำงานจังหวัดชายแดนใต้

วงศ์พัทธ์ ชูดำ¹ นฤมล รอดเนียม² สุทัศน์ สีแก้วเขียว¹ และนิกร คล้ายสุวรรณ¹

¹คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตตรัง

²คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ วิทยาเขตชุมพร

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสุขภาวะการทำงานในสถานประกอบการของกลุ่มผู้หญิงทำงานรวมถึงปัจจัยที่ส่งเสริมการมีสุขภาวะการทำงานของกลุ่มผู้หญิงทำงานจังหวัดชายแดนใต้ 2) เสนอแนวทางการสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานในสถานประกอบการสำหรับกลุ่มผู้หญิงทำงานจังหวัดชายแดนใต้ เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method) โดยมีการศึกษาในเชิงปริมาณร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ได้แก่ จังหวัดยะลา นราธิวาส ปัตตานี จังหวัดละ 60 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสนทนากลุ่มจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีสุขภาวะการทำงานของกลุ่มผู้หญิงทำงานจังหวัดชายแดนใต้ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชน คือ บุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไปที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุขที่ต้องการเพิ่มมากขึ้น ต้องการมีอาชีพที่มั่นคงและก้าวหน้า ต้องการงานในองค์กรที่มั่นคง ต้องการได้รับโอกาสในการพัฒนา ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง เป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กร ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับในที่ทำงานได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี สุขภาวะในการทำงานของคนในองค์กร มีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง 2) แนวทางสร้างเสริมสุขภาวะการทำงานในสถานประกอบการ สำหรับกลุ่มผู้หญิงทำงานจังหวัดชายแดนใต้ ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและบริษัทส่งผลให้ผู้หญิงทำงานมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก

คำสำคัญ: รูปแบบ; สุขภาวะผู้หญิงทำงาน; จังหวัดชายแดนใต้

GUIDELINES TO PROMOTE THE WORKING WOMEN'S HEALTH IN SOUTHERN BORDER MODEL

Wongphat Chudam¹, Narumon Rodniam², Suthat Srikawlkhiw¹,
and Nitikorn Klaysuwan¹

¹Faculty of Education, Thailand National Sports University Trang Campus

²Faculty of Education, Thailand National Sports University Chumphon Campus

Abstract

This research aimed to study the working women's health and factors promoting it as well as suggest ways to enhance working health. The mixed methods, both qualitative and quantitative, were used in this research. 180 working women (60 people each from Yala, Pattani, and Narathiwat) were selected purposively as the samples. The data were collected from the questionnaire and the interview with the focus group. The statistics used for analyzing the data were frequency, percentage, standard deviation, and content analysis.

The results showed that factors enhancing the wellness of the working women from both government and private sectors in the southern border provinces were happiness in the workplace, career stability and advancement, acceptance from others, promotion, fair incomes, and the great boss and colleagues. Therefore, to have a healthy organization, it is important to consider people's health in the workplace. The results also showed that the ways to enhance working women's health in the organizations involved the physical environment and the psychosocial work environment, and the relationships between the community and the organization.

Keywords: The Innovation, Working Women's Health, Southern Border Model

บทนำ

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้ให้นิยามของสุขภาพไว้ในธรรมนูญขององค์การอนามัยโลก เมื่อปี พ.ศ. 2491 ไว้ว่า “สุขภาพ หมายถึง สภาวะแห่งความสมบูรณ์ของร่างกายและจิตใจ รวมทั้งการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุขและมิได้หมายความว่าเฉพาะเพียงแต่การปราศจากโรคและความพิการเท่านั้น” สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพของคนไทยทุกคน พร้อมทั้งสร้างกรอบและแนวทางการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ เป้าหมายในการควบคุมให้มีติด้านระบบสุขภาพของประเทศ เคลื่อนตัวไปตามนโยบายที่กำหนด (National Health Commission Office, 2015) จากรายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้นำเสนอเกี่ยวกับการสำรวจข้อมูลของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ซึ่งเป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ของประเทศไทยเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพแวดล้อมในการทำงาน พบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับท่าทางการทำงานหรืออิริยาบถในการทำงานของกลุ่มแรงงาน อาทิ ท่าทางการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ยกของหนัก ในท่าที่ไม่ถูกต้องหรือมีท่าทางที่ผิดธรรมชาติ โดยปัญหาดังกล่าว พบถึงร้อยละ 45 ซึ่งถือเป็นปัญหาที่พบมากที่สุด (National Statistical Office Thailand, 2013) นอกจากนั้น เมื่อพิจารณาถึงวัฒนธรรมไทยเองก็พบว่า วัฒนธรรมไทยยังคงยึดมั่นว่าเพศหญิงต้องทำหน้าที่ดูแลความเรียบร้อยภายในบ้านนั้น ส่งผลให้เพศหญิงต้องรับภาระหนักทั้งการทำงานและแม่บ้าน เนื่องจากการหารายได้เข้าครอบครัวและสำหรับผู้หญิงแล้วยังแสดงถึงการรักษาและเชิดชูสถานภาพและศักดิ์ศรีของผู้หญิง เพราะผู้หญิงไทยได้รับการศึกษาสูงขึ้น และด้วยการเปิดรับ การจัดการชีวิตในหลายกรณี ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้หญิงในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาสุขภาพทางกายจากอัตราการป่วยด้วยโรคที่มีสาเหตุมาจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่สมดุลเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งการอยู่ร่วมกันและความสัมพันธ์ที่อบอุ่นในครอบครัวเริ่มเสื่อมสลายขาดการดูแลเอาใจใส่ และความเข้าใจระหว่างคู่สมรส พ่อแม่กับลูก พี่กับน้อง หรือญาติผู้ใหญ่ ในครอบครัวเป็นสาเหตุให้เกิดความรุนแรงทั้งในครอบครัว และมีแนวโน้มการหย่าร้างมีเพิ่มขึ้นทุกปีโดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร มูลนิธิการเรียนรู้สุขภาพ (Quality Learning Foundation, 2015)

นอกจากนี้ ถึงแม้ปัจจุบันผู้หญิงจำนวนมากจะมีบทบาทในอาชีพต่าง ๆ ทัดเทียมกับผู้ชาย แต่เมื่อพิจารณาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ของรูปแบบการทำงานของผู้หญิงพบว่า มีผู้หญิงจำนวนหนึ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลงอาชีพ เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบชีวิตที่เปลี่ยนไปมากกว่าผู้ชาย เช่น เมื่อสมรสและมีบุตรแล้ว มีผู้หญิงจำนวนหนึ่งที่ต้องลาออกจากงานที่มั่นคง เพื่อมาประกอบอาชีพอิสระและมีเวลาเลี้ยงดูบุตร หรือการเปลี่ยนอาชีพ เพื่อย้ายถิ่นฐานตามสามี หรือการดูแลบิดามารดาที่เจ็บป่วย ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษา และเสนอแนวทางการส่งเสริมสุขภาพะในการทำงานของผู้หญิงจะสามารถเติมเต็มช่องว่างของความรู้ ด้านการพัฒนา สุขภาพะในการทำงานที่เฉพาะเจาะจงในกลุ่มผู้หญิงทุกกลุ่ม ได้แก่ ผู้หญิงที่สังกัดหน่วยงานภาครัฐ / รัฐวิสาหกิจ ผู้หญิงที่สังกัดหน่วยงานเอกชนและผู้หญิงที่ประกอบอาชีพอิสระอันเป็นกลุ่มแรงงานที่สำคัญของประเทศเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์ในทุกมิติได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสุขภาพะการทำงานในสถานประกอบการของกลุ่มผู้หญิงวัยทำงาน รวมถึงปัจจัยที่ส่งเสริมการมีสุขภาพะการทำงานของกลุ่มผู้หญิงวัยทำงานจังหวัดชายแดนใต้
2. เสนอแนวทางสร้างเสริมสุขภาพะการทำงานในสถานประกอบการ สำหรับกลุ่มผู้หญิงวัยทำงานจังหวัดชายแดนใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานของกลุ่มผู้หญิงวัยทำงาน รวมถึงปัจจัยที่ส่งเสริมการมีสุขภาวะในการทำงานของกลุ่มผู้หญิงวัยทำงานทั้งในและต่างประเทศ

2. การสืบค้นหน่วยงาน/สถาบันที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practices) ในการดูแลสุขภาวะในการทำงานของกลุ่มผู้หญิงวัยทำงาน ในจังหวัดชายแดนใต้และการเยี่ยมชมหน่วยงาน (Site Visit) จำนวน 5 หน่วยงาน และโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling Method) และนำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อสอบถามความคิดเห็น

ขอบเขตของการวิจัย

รูปแบบการศึกษาเป็นรูปแบบของการวิจัยเชิงผสมผสาน ทั้งรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาสุขภาวะการทำงานในสถานประกอบการของกลุ่มผู้หญิงวัยทำงาน รวมถึงปัจจัยที่ส่งเสริมการมีสุขภาวะการทำงานของกลุ่มผู้หญิงวัยทำงาน พัฒนาเครื่องมือวัดสุขภาวะการทำงานในสถานประกอบการ สำหรับกลุ่มผู้หญิงวัยทำงานและจัดทำเป็นคู่มือการส่งเสริมสุขภาวะการทำงานในสถานประกอบการของกลุ่มผู้หญิงวัยทำงาน

2. **ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง** กลุ่มตัวอย่างผู้หญิงวัยทำงาน อายุ 15 - 60 ปี ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส จำนวน 180 คน กลุ่มผู้หญิงวัยทำงานที่ทำงานที่ระดับสังกัดหน่วยงานภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ กลุ่มผู้หญิงวัยทำงานที่สังกัดหน่วยงานเอกชน และกลุ่มผู้หญิงวัยทำงานที่ประกอบอาชีพอิสระ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและแบบเก็บข้อมูล

1) แบบบันทึกข้อมูลสถานภาพการลงพื้นที่ (Site Visit Observation Form)

2) แบบสอบถาม (Questionnaire) สุขภาวะการทำงานในสถานประกอบการสำหรับผู้หญิง

แบบสอบถามมี 4 ตอน จำนวน 10 หน้า รวมข้อคำถามจำนวน 51 ข้อ ผู้วิจัยได้นำไปวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) ของแต่ละข้อคำถาม มีค่าเท่ากับ 0.70 และมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.80

3) แบบสนทนากลุ่ม (Interview Form) แนวทางในการพัฒนาสุขภาวะที่ดีในที่ทำงาน ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
2. สภาพแวดล้อมทางสังคม
3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน
4. ชุมชนบริษัท

รวมทั้ง จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการจัดการด้านสุขภาวะในที่ทำงาน ทั้ง 4 ด้าน

4) แบบประชุมกลุ่ม (Group Conference Form) โดยกำหนดประเด็นสนทนากลุ่ม (Focus Group) ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 ท่านโดยวิธีแบบเจาะจง (Purposive Random Sampling Method)

จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยทั้งหมดเพื่อวิเคราะห์ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ ทำการสรุปผล และจัดทำรายงานการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง แนวทางสร้างเสริมสุขภาวะในการทำงานของผู้หญิงวัยทำงาน จังหวัดชายแดนใต้ ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปผลการวิจัยในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
15 - 25 ปี	22	12.22
26 - 35 ปี	52	28.89
36 - 45 ปี	56	31.11
46 - 55 ปี	38	21.11
56 ปีขึ้นไป	12	6.67
รวม	180	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 36 - 45 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 31.11 รองลงมา คือ อายุ 26 - 35 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.89 อายุ 46 - 55 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.11 อายุ 15 - 22 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 12.22 และน้อยที่สุด อายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามศาสนา

ศาสนา	จำนวน	ร้อยละ
พุทธ	87	48.3
คริสต์	1	0.6
อิสลาม	92	51.1
ไม่นับถือศาสนา	0	0
รวม	180	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ นับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมานับถือศาสนาพุทธ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 และน้อยที่สุด นับถือศาสนาคริสต์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตารางที่ 3 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ประถมศึกษาหรือต่ำกว่า	21	11.7
มัธยมศึกษาตอนต้น	6	3.3
มัธยมศึกษาตอนปลาย	15	8.3
อาชีวศึกษาตอนต้น เช่น ปวช.	0	0
อาชีวศึกษาตอนปลาย เช่น ปวส.	3	1.7
อนุปริญญา	8	4.4
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	103	57.2
สูงกว่าปริญญาตรี	23	12.8
ไม่ได้รับการศึกษา	0	0
อื่น ๆ	1	0.6
รวม	180	100

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 57.2 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 และน้อยที่สุด อื่น ๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตารางที่ 4 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามสถานภาพ

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
โสด	50	27.8
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	102	56.7
แต่งงานแต่แยกกันอยู่	9	5.0
อยู่ด้วยกันโดยไม่แต่งงาน	1	0.6
หม้าย	14	7.8
หย่าเล็กน้อย/แยกทาง/	4	2.2
รวม	180	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ แต่งงานและอยู่ร่วมกัน จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 รองลงมา คือ โสด จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 และน้อยที่สุด อยู่ด้วยกันโดยไม่แต่งงาน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตารางที่ 5 แสดงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน

จังหวัด	จำนวน	ร้อยละ
ปัตตานี	56	31.1
นราธิวาส	60	33.3
ยะลา	64	35.6
รวม	180	100

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันอยู่จังหวัดยะลา จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ รองลงมา 35.6อาศัยอยู่จังหวัดนราธิวาส จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 และอาศัยอยู่จังหวัดปัตตานี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1

2. ผลการศึกษาสภาวะการทำงานในสถานประกอบการของกลุ่มผู้หญิงวัยทำงานชายแดนใต้ รวมถึงปัจจัยที่ส่งเสริมการมีสภาวะการทำงานของกลุ่มผู้หญิงวัยทำงานชายแดนใต้ ประกอบด้วย ดังนี้

1. สภาวะการทำงานในสถานประกอบการของกลุ่มผู้หญิงวัยทำงาน ประกอบด้วย

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ พบว่า หน่วยงานมีสวัสดิการน้ำดื่ม / เครื่องดื่ม จำนวนมากที่สุด ร้อยละ 91.7 รองลงมา คือ ห้องน้ำแยกชายและหญิง ร้อยละ 77.2 และสวัสดิการที่ได้รับในระดับน้อยที่สุด คือ ห้องพยาบาลมีแพทย์และพยาบาล ร้อยละ 14.4 ส่วนใหญ่ได้รับสิทธิสวัสดิการปัจจัยในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น เช่น ตู้ยา ที่หน่วยงานจัดให้ ร้อยละ 93.3 สิทธิในการได้รับสวัสดิการที่ระดับรองลงมา น้ำดื่ม / เครื่องดื่ม ร้อยละ 82.8 และสิทธิสวัสดิการที่ได้รับในระดับน้อยที่สุด คือ ห้องพยาบาลมีแพทย์และพยาบาล ร้อยละ 10 ในระดับดีมาก ร้อยละ 58.9 มีโอกาสแสดงความคิดเห็นกับหัวหน้างานได้ในระดับดีมาก ร้อยละ 40.6 การดูแลเอาใจใส่พนักงานของสถานประกอบการอยู่ในระดับค่อนข้างดี ร้อยละ 59.4 และสถานประกอบการให้โอกาสพนักงานทุกระดับ แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อพนักงาน อยู่ในระดับค่อนข้างดี ร้อยละ 54.4 และการให้โอกาสแก่พนักงานทุกระดับแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ในระดับดีมาก และค่อนข้างดีในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 43.3 และ 42.0 ตามลำดับ สำหรับด้านโอกาสและความมั่นคงนั้น พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าอาชีพที่ทำตอนนี้มีความมั่นคง ร้อยละ 57.2 มีโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงาน ร้อยละ 66.7 หน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากร ฝึกอบรมพนักงาน หรือให้ไปดูงานนอกสถานที่ สำหรับระดับงานของตนเอง ร้อยละ 76.7 และมีโอกาสได้รับการอบรมหรือศึกษาต่อเพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตน ร้อยละ 72.2

ดังนั้น ในภาพรวมจึงสรุปได้ว่า ภาพรวมสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมของผู้หญิงวัยทำงานในชายแดนใต้ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่ค่อนข้างดีและดีมาก

1.2 แหล่งของสภาวะบุคคลในที่ทำงาน พบว่า จำนวนวันทำงานจริงต่อสัปดาห์ มีค่าเฉลี่ย 5.29 วัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าจำนวนวันทำงาน (ตามที่สถานประกอบการกำหนด) ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 5.12 วัน สำหรับด้านการจัดเตรียมแหล่งของสภาวะพบว่า ส่วนใหญ่สถานประกอบการได้จัดเตรียมพื้นที่ให้พักผ่อน เช่น สวนต้นไม้ ที่มีโต๊ะนั่งสำหรับพักผ่อน เป็นต้น ในช่วงเวลาพัก ร้อยละ 76.1 และบริษัทมีนโยบายของการจัดให้ตรวจสุขภาพประจำปี โดยทางบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายให้ ร้อยละ 52.8 ส่วนด้านการมีสถานที่ให้ออกกำลังกายในช่วงเวลาพักพบว่า มี และไม่มีนั้น เป็นสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 49.4 และ 50.6 ตามลำดับ นอกจากนี้สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ได้จัดเตรียมพื้นที่สำหรับพนักงานที่สูบบุหรี่ไว้อย่างชัดเจน ร้อยละ 68.3

1.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและบริษัท พบว่า ในภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและบริษัทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าสูงสุด คือ ความพึงพอใจต่อบริษัทหรือที่ทำงานที่ตั้งอยู่ในชุมชน และรองลงมา คือ บริษัทหรือที่ทำงานมีความสัมพันธ์อันดีกัน และบริษัทหรือที่ทำงานมีความผูกพันกับชุมชน ตามลำดับ

2. ด้านลักษณะสุขภาวะในที่ทำงานในปัจจุบัน แบ่งตามประเภทของสถานประกอบการ ได้ดังนี้

2.1 กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในสถานประกอบการของหน่วยงานราชการ พบว่า ส่วนใหญ่จะมีสถานที่ออกกำลังกาย อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้บุคลากรในหน่วยงานได้ ออกกำลังกายและจัดโครงการให้ความรู้ด้านสุขภาพ เช่น การลดพุง ลดโรค ลดอ้วน มีการส่งเสริมการออกกำลังกายทุกวันพุธ เต้นแอโรบิกและวอลเลย์บอล และมีการส่งเสริมร่วมกับประชาชนในพื้นที่ช่วยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการคัดแยกขยะเดือนละ 1 ครั้ง ในสถานประกอบการมีห้องพยาบาล แยกชาย - หญิง หากมีผู้ป่วยที่มีอาการหนักจะมีรถพยาบาลส่งคนป่วยและมีสวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปี มีรถบริการทางการแพทย์ตรวจสุขภาพมาที่สำนักงานเพื่อบริการรวมทั้งมีบริการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากรทุกคน มีสถานที่สูบบุหรี่ที่ชัดเจนและมีการแยกห้องน้ำชาย - หญิง อย่างไรก็ตาม มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหน่วยงานทางการศึกษา คือ หากไม่มีสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย ครูก็ต้องหาที่ในการออกกำลังกายด้วยตัวเองและการจัดโครงการโรงเรียนสีขาวห้ามสูบบุหรี่

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในสถานประกอบการของหน่วยงานเอกชน พบว่า สถานประกอบการของหน่วยงานเอกชนส่วนใหญ่มีสถานที่ในการออกกำลังกายไม่ค่อยสะดวกนัก กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าราคาเครื่องมืออุปกรณ์การออกกำลังกายมีราคาสูง จึงมักมีสถานที่ออกกำลังกายเฉพาะสำนักงานใหญ่ หรือในบางสาขาจึงเป็นเหตุผลให้ไม่มีเรื่องของการออกกำลังกาย เพราะว่าสถานที่ยังไม่พร้อม นอกจากนั้น สถานที่สูบบุหรี่ ห้องน้ำแยกชาย-หญิง และสถานพยาบาลในองค์กรยังไม่มี

2.3 กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานที่ประกอบอาชีพอิสระ พบว่า ผู้ประกอบอาชีพอิสระส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสุขภาวะในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ไม่ค่อยมีปัญหา เนื่องจากลักษณะงานที่เป็นอิสระก่อให้เกิดความเป็นส่วนตัว จึงสามารถกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ให้กับตนเองได้ การออกกำลังกายส่วนใหญ่จะเป็นในลักษณะทำกิจกรรมทางกายระหว่างวัน ไม่ค่อยได้ออกกำลังกายตามสถานบริการต่าง ๆ และสวนสาธารณะ เนื่องจากการไม่มั่นใจในด้านความปลอดภัยจากปัญหาการวางระเบิดในแถบชายแดนใต้ สิ่งที่ยากให้รัฐบาลส่งเสริม คือ ความสงบสุขที่จะนำมาสู่ชายแดนใต้พร้อม ๆ กับการส่งเสริมให้คนมีงานทำ

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาวะในที่ทำงานและแนวทางสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีในที่ทำงาน ผลการวิจัยนำเสนอจำแนกรายกลุ่ม ดังนี้

3.1 กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในสถานประกอบการของหน่วยงานราชการ พบว่า 1) ปัจจัยเรื่องงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้โครงการเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาวะที่ดีในที่ทำงาน ที่ได้มีการดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณไม่ยั่งยืน และขาดความต่อเนื่อง 2) ปัจจัยเชิงนโยบายของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการดูแลสร้างเสริมสุขภาพ 3) สถานที่และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น อาคารเรียนเก่า พื้นที่ใช้สอยไม่เพียงพอ เนื่องจากอาคารเดิมถูกเผาจากเหตุการณ์ไม่สงบใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ จึงต้องใช้สถานที่ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ซึ่งมีความแออัดส่งผลต่อสุขอนามัย เกิดปัญหาห้องน้ำไม่เพียงพอ ไม่มีพื้นที่ในการพักผ่อนหรือออกกำลังกาย

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในสถานประกอบการของหน่วยงานเอกชน พบว่า 1) สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีมุมพักผ่อนและห้องละหมาดอย่างเป็นสัดส่วน ต้องใช้ห้องเก็บเอกสารในการประกอบศาสนกิจ

2) ภาระงานที่รับผิดชอบและข้อจำกัดของช่วงเวลาในการเดินทางไม่เอื้ออำนวยให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพที่หน่วยงานจัดขึ้นได้

3.3 กลุ่มตัวอย่างที่ทำงานที่ประกอบอาชีพอิสระพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาวะในที่ทำงานของผู้ประกอบการอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐและหลักปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความสงบสุขและสันติสุขใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ การป้องกันและรักษาความปลอดภัยให้คนในชุมชน 2) ด้านพื้นที่สาธารณะที่มีความปลอดภัย เช่น สวนสาธารณะ สนามกีฬา หรือศูนย์ออกกำลังกาย 3) ด้านรายได้ที่ลดลงจากการประกอบอาชีพส่งผลให้เกิดความกังวลและความเครียดในการประกอบอาชีพ 4) ปัญหาเสพติดของคนในชุมชนอันส่งผลต่อปัญหาอื่น ๆ ติดตามมา ได้แก่ ความรู้สึกไม่ปลอดภัยทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ ด้านนโยบายของภาครัฐที่จะส่งผลต่อภาวะการณ์ด้านสุขภาวะและความสงบสุข โดยเฉพาะด้านการมีงานทำ อันจะก่อให้เกิดการมีรายได้เพิ่ม

4. แนวทางในการพัฒนาสุขภาวะที่ดีในที่ทำงาน จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

4.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพพบว่า หน่วยงานควรจัดสรรอุปกรณ์เครื่องออกกำลังกายและสถานที่ในการออกกำลังกายหรือพักผ่อนให้บุคลากรและควรปรับปรุงสถานที่ทำงานที่เป็นโรงเรียนของรัฐที่ยังขาดโรงอาหารที่ถูกสุขลักษณะ สนามกีฬาและสนามเด็กเล่นที่คับแคบ และห้องน้ำไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน นอกจากนี้ การจัดสรรพื้นที่ให้เหมาะสมกับกิจกรรมเป็นสิ่งสำคัญ เช่น บริเวณสำหรับทานข้าวไม่ควรอยู่ในห้องเก็บเอกสาร หรือใกล้ห้องน้ำ ส่วนแนวทางในการพัฒนาการจัดสรรพื้นที่ให้เหมาะสมกับกิจกรรมในแต่ละรูปแบบ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้ความสำคัญกับสุขอนามัยของพนักงาน จัดสรรพื้นที่ให้เหมาะสมและรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของพนักงาน

4.2 สภาพแวดล้อมทางจิตสังคมพบว่า วัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม การปฏิบัติ ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ แนวทางการพัฒนาสุขภาวะที่ดีด้านสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ควรจัดสวัสดิการพัฒนาบุคลากรให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีโอกาสเข้าร่วม อย่างน้อย 5 – 7 วัน ให้ดูงานต่างจังหวัดไกล ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเพื่อการผ่อนคลายหรือการให้สวัสดิการไปดูงานต่างประเทศ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานสำหรับ 3 จังหวัดชายแดนใต้

4.3 แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงานพบว่า การให้ข่าวสารและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุน หรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต เช่น มีแนวทางควรพัฒนาบุคลากรโรงเรียน โดยการให้ความรู้ในงานที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้องานก่อให้เกิดทักษะในการทำงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและมีความสุขกับการทำงาน นอกจากนี้ การให้ความรู้คุณครู เพื่อพัฒนาความสามารถในการให้คำปรึกษาแก่นักเรียนในโรงเรียนได้อย่างถูกต้อง ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรด้านจิตใจให้มีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีและให้ที่ทำงานมีความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานให้ทุกคนได้รับทราบและอำนวยความสะดวก

4.4 ชุมชนบริษัทพบว่า ความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคมเป็นไปในทิศทางที่ดี เช่น องค์กรที่ดูแลเรื่องไฟฟ้า พยายามที่จะใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาระบบไฟฟ้าในชุมชนและมีการสนับสนุนไฟส่องสว่างในบริเวณพื้นที่

5. จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการจัดการด้านสุขภาวะในที่ทำงาน พบว่า ปัญหาความไม่สงบของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นอุปสรรคที่ทำให้ไม่ได้พัฒนาต่อเนื่องด้านสุขภาวะและทางด้านการมีกิจกรรมต่าง ๆ เข้าไปเผยแพร่ความรู้ ช่วยเหลือชุมชน ถือว่าเป็นจุดแข็งของทุกองค์กรของเราอยู่แล้ว นอกจากนั้น จุดอ่อนทางด้านชุมชน ที่คนในชุมชนให้ความร่วมมือ สนับสนุนน้อย ภาระงานที่ไม่เหมาะสมกับจำนวนคนทำงาน เป็นอีกหนึ่งอุปสรรคที่ส่งผลให้การจัดการด้านสุขภาวะในที่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ เช่น การเข้าเวรของพยาบาลหรือคุณครู บุคลากรมีจำนวนน้อย เราต้องไปตรวจสุขภาพ จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอที่จะดูแลคนไข้ จึงไม่ค่อยได้ให้ความสำคัญด้านสุขภาพของตนเอง

6. ความต้องการในอนาคตในการจัดการ ระบบในการจัดการด้านสุขภาวะในที่ทำงาน ประกอบด้วย

6.1 ควรมีการดำเนินการจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายและจัดสรรเวลาให้พร้อมกันหรือตั้งข้อตกลงให้แต่ละหน่วยงานให้เห็นคุณค่าของสุขภาพของบุคลากรและควรมีสถานที่ออกกำลังกายในหน่วยงาน

6.2 หน่วยงานควรจัดสรรอุปกรณ์เครื่องออกกำลังกายให้บุคลากร

6.3 การทำสัญญาจ้างพนักงานราชการควรมีปีละ 1 ครั้ง หรือมากกว่า 1 ปี ไม่ใช่ 3 เดือนครั้ง

6.4 สถานที่ทำงานมีกิจกรรมพัฒนาชุมชนและส่งเสริมสุขภาพในองค์กรและภายนอกองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

6.5 ส่งเสริมสวัสดิการให้ความรู้การดูแลสุขภาพเฉพาะด้าน มีรถบริการสำหรับครูที่ไปส่งนักเรียน / นักศึกษา เมื่อประสบอุบัติเหตุ

6.6 สถานที่ทำงานที่เป็นโรงเรียนของรัฐ ควรอยู่ใกล้กับสถานีอนามัยและมีการให้บริการรับ - ส่งโรงพยาบาลกรณีฉุกเฉิน

6.7 บางโรงเรียนขาดโรงอาหารของนักเรียนเนื่องจากไม่มีงบประมาณและมีความต้องการโรงอาหารที่เหมาะสมและถูกสุขลักษณะสำหรับนักเรียนและครู

6.8 หน่วยงานควรจัดให้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับสุขภาพการดูแลตนเองในที่ทำงานอย่างต่อเนื่อง

6.9 ควรมีนโยบายการดูแลสุขภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน

6.10 ในอนาคตควรมีเวลาพักให้กับพนักงานที่ชัดเจน บางครั้งเวลาพักเที่ยงยังมีผู้มาติดต่อขอใช้บริการกับสำนักงาน ทำให้พนักงานต้องมาให้บริการในเวลาพัก ทำให้สุขภาพเกิดความอ่อนล้า เนื่องจากการทำงานทางด้านเอกสาร ทำงานหน้าคอมพิวเตอร์เป็นเวลานานทำให้สายตาเกิดความอ่อนล้า

6.11 ลดภาระงานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานสอน รัฐบาลควรมีนโยบายลดภาระงานให้กับครู

6.12 ควรพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยการให้ความรู้ในงานที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้องานก่อให้เกิดทักษะในการทำงานส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ สามารถให้คำปรึกษาแก่โรงเรียนได้อย่างถูกต้อง

6.13 ต้องการให้ที่ทำงานให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานให้ทุกคนได้รับทราบ และอำนวยความสะดวกให้มากกว่านี้

6.14 ควรให้ความรู้กับคนไทยพุทธและไทยมุสลิมมีความเข้าใจกัน เพราะมีครูไทยพุทธบางคนไม่พอใจในการแต่งกายของอิสลาม อยากให้เข้าใจในส่วนตรงนี้ ไทยมุสลิมมีการแต่งตัวที่มิดชิดและปิดหน้าครูไทยพุทธบางคนเกิดความไม่พอใจและมองเป็นตัวอย่างอันตราย อยากให้ไทยพุทธและไทยมุสลิมรักกันไม่แตกแยกกัน และเข้าใจในวัฒนธรรมของกันและกัน

สรุป การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมการมีสุขภาวะการทำงานของผู้หญิงวัยทำงานชายแดนใต้ สรุปได้ว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จำแนกเป็นองค์ประกอบได้ 10 องค์ประกอบ ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตสังคม

จำแนกเป็นองค์ประกอบได้ 12 องค์ประกอบ แหล่งของสุขภาวะบุคลากรในที่ทำงาน จำแนกเป็นองค์ประกอบได้ 10 องค์ประกอบ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนและบริษัท จำแนกเป็นองค์ประกอบได้ 8 องค์ประกอบ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาวะหญิงวัยทำงานชายแดนใต้ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยด้านนโยบายภาครัฐและหลักปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความสงบสุขและสันติสุขใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ 2) ด้านพื้นที่สาธารณะที่มีความปลอดภัย เช่น สวนสาธารณะ สนามกีฬา หรือศูนย์ออกกำลังกาย 3) การส่งเสริมการประกอบอาชีพและเสริมสร้างรายได้แก่ผู้คนในชุมชน 4) ปัญหาอาชญากรรมของคนในชุมชน อันส่งผลต่อปัญหาอื่น ๆ ติดตามมา ได้แก่ ความรู้สึกไม่ปลอดภัยทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สิน สอดคล้องกับ วันเพ็ญ แก้วปาน และสุรินทร์ กลัมพากร (Wanpen Kaewoan, & Surinthorn Klampakorn, 2012) ที่ศึกษาภาวะสุขภาพพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพและวิเคราะห์ปัจจัยทำนายพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของแรงงานสูงอายุที่พบว่า การได้รับสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ทักษะเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ พฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพ การได้รับสนับสนุนข้อมูลข่าวสารจากสื่อ ความสะดวกในการเข้าร่วมกิจกรรม การได้รับสนับสนุนจากบุคคลในครอบครัว นโยบายการสร้างเสริมสุขภาพ การรับรู้ภาวะสุขภาพและการได้รับสนับสนุนจากหัวหน้างาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงาน

ประเด็นที่ 2 แนวทางในการส่งเสริมสุขภาวะหญิงวัยทำงานชายแดนใต้พบว่า ควรมีการดำเนินการจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายและจัดสรรเวลาให้พร้อมกัน หรือตั้งข้อตกลงให้แต่ละหน่วยงานให้เห็นคุณค่าของสุขภาพของบุคลากรและควรมีสถานที่ออกกำลังกายในหน่วยงาน รวมถึงจัดสรรอุปกรณ์เครื่องออกกำลังกายให้บุคลากรและสร้างความมั่นคงในการทำงานแก่ลูกจ้าง เช่น การทำสัญญาจ้างพนักงานราชการควรมีปีละ 1 ครั้ง หรือมากกว่า 1 ปี ไม่ใช่ 3 เดือนครั้ง และควรมีกิจกรรมพัฒนาชุมชนและส่งเสริมสุขภาพในองค์กรและภายนอกองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ทั้งส่งเสริมสวัสดิการให้ความรู้การดูแลสุขภาพเฉพาะด้าน มีรถบริการสำหรับครูที่ไปส่งนักเรียน / นักศึกษา เมื่อประสบอุบัติเหตุ สอดคล้องกับวันเพ็ญ แก้วปาน และสุรินทร์ กลัมพากร (Wanpen Kaewoan, & Surinthorn Klampakorn, 2012) ศึกษาภาวะสุขภาพพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพและวิเคราะห์ปัจจัยทำนายพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของแรงงานสูงอายุ ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้แรงงานสูงอายุ มีพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพดีขึ้น ควรสนับสนุนให้สถานประกอบการจัดทำนโยบายการสร้างเสริมสุขภาพ จัดสถานที่และเวลาที่เหมาะสมในการร่วมกิจกรรม จัดโครงการสร้างเสริมสุขภาพ รวมทั้งบุคลากรในสถานที่ทำงาน และคนในครอบครัว จูงใจให้มีแรงงานสูงอายุเข้าร่วมกิจกรรม

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังเสนอแนะให้ สถานที่ทำงานที่เป็นโรงเรียนของรัฐ ควรอยู่ใกล้กับสถานีอนามัย และมีการให้บริการรถรับ - ส่งโรงพยาบาลกรณีฉุกเฉิน บางโรงเรียนขาดโรงอาหารของนักเรียน เนื่องจากไม่มีงบประมาณและมีความต้องการโรงอาหารที่เหมาะสมและถูกสุขลักษณะสำหรับนักเรียนและครู และในอนาคตควรมีเวลาพักให้กับพนักงานที่ชัดเจน บางครั้งเวลาพักเที่ยงยังมีผู้มาติดต่อขอใช้บริการกับสำนักงาน ทำให้พนักงานต้องมาให้บริการในเวลาพัก ทำให้สุขภาวะเกิดความอ่อนล้าเนื่องจากการทำงานทางด้านเอกสาร ทำงานหน้าคอมพิวเตอร์เป็นเวลานานทำให้สายตาเกิดความอ่อนล้า สอดคล้องกับ ดวงเนตร ธรรมกุล (Duangnate Thammakul, 2012) ศึกษาเรื่องการสร้างสุขภาวะในองค์กร (Developing Healthy Organization) ผลการวิจัยพบว่า การสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรต้องมีการดำเนินการตามระบบและขั้นตอนที่กำหนดขึ้น เช่น มีการระดมกำลัง การประชุม การประเมิน การจัดลำดับความสำคัญ การวางแผน การลงมือปฏิบัติ การประเมินผล และปรับปรุงการดำเนินงาน ทั้งนี้ควรมีเครื่องมือ ตรวจสอบสุขภาวะองค์กร เพื่อจะได้ทราบประเด็นที่ควรได้รับ

การแก้ไข สำหรับดัชนีสำคัญของสุขภาวะองค์กร คือ การได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร การได้รับการสนับสนุน และมีส่วนร่วมจากพนักงาน มีนโยบายการสร้างสุขภาวะในองค์กร มีการบูรณาการไว้ในยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบ และมีกระบวนการทำงาน ใช้เครื่องมือการวัดที่มีประสิทธิภาพ และมีวิธีการสร้างความเข้าใจในประเด็นสร้างสุขภาวะ ทั้งนี้ เพื่อให้คนในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อไป

สำหรับสุขภาวะด้านจิตใจของหญิงวัยทำงานภาครัฐที่ทำงานในโรงเรียน มีข้อเสนอแนะให้รัฐบาลมีนโยบายลดงานเอกสารของครูที่ต้องมีการประเมินตัวชี้วัดมากมาย เนื่องจากทำให้ครูเกิดความเครียด เนื่องจากงานสอนนักเรียนเป็นงานใหญ่ที่ครูต้องรับผิดชอบด้วยจิตวิญญาณ แต่กลับต้องให้ความสนใจกับงานเอกสารซึ่งเป็นงานที่ต้องถูกประเมินจากระดับสูงอันทำให้เกิดความขัดแย้งในจิตใจ อีกทั้งยังแย่งเวลาการพัฒนาผู้เรียนของครูไปอย่างมาก ส่งผลให้การเรียนการสอนในชั้นเรียนไม่พัฒนาก้าวหน้าเท่าที่ควร เพราะครูไม่มีความสุขด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (National Statistical Office Thailand, 2013) ที่ติดตามชีวิตของครูไทยใน 1 ปี แล้วพบว่า ครูไทยถูกดึงเวลาจากการทำหน้าที่สอนให้ไปทำกิจกรรมอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน จนส่งผลกระทบต่อเด็กนักเรียน อีกทั้งผลการวิจัยด้านแนวทางการพัฒนาสุขภาวะครั้งนี้พบว่า ควรพัฒนาบุคลากรโรงเรียน โดยการให้ความรู้ในงานที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้องาน ก่อให้เกิดทักษะ ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะในการทำงานให้ทุกคนได้รับทราบและอำนวยความสะดวกให้มากกว่านี้

ส่วนหญิงวัยทำงานที่ประกอบอาชีพอิสระ มีความคิดเห็นว่า สุขภาวะทางกาย จิตใจ สังคม และชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การทำกิจกรรมออกกำลังกายส่วนใหญ่อาศัยการทำงาน และการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมเคลื่อนไหวร่างกายเล็ก ๆ น้อย ๆ นอกจากนี้ ด้านความแตกต่างของพฤติกรรมในชายแดนใต้ มีข้อเสนอว่า ควรให้ความรู้กับคนไทยพุทธและไทยมุสลิมมีความเข้าใจกัน เพราะว่ามีครูไทยพุทธบางคนไม่พอใจกับการแต่งตัวของอิสลาม อยากให้เข้าใจในส่วนตรงนี้ ไทยมุสลิมมีการแต่งตัวมิดชิดและปิดหน้า ครูไทยพุทธบางคนเกิดความไม่พอใจและมองเป็นตัวแทนอันตราย อยากให้ไทยพุทธและไทยมุสลิมรักกัน ไม่แตกแยกกันและเข้าใจในวัฒนธรรมของกันและกัน สอดคล้องกับ เสาวรส ปลื้มใจ และอุทิศ สังขรัตน์ (Saowarot Pluemjai, & Utit Sangkharat, 2015) ที่ศึกษาการก่อตัวและบทบาทการทำงานของกลุ่มประชากรสังคมผู้หญิงชายแดนใต้ ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มผู้หญิงในภาคประชาสังคมได้เริ่มก่อตัวอย่างเด่นชัดหลังจากเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ชายแดนใต้ในปี พ.ศ. 2547 โดยผู้หญิงเข้ามา มีบทบาท ในการสร้างสันติภาพด้วยสันติวิธีที่มีลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) การเยียวยา เยี่ยมเยือน และดูแลให้ การช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบ 2) ส่งเสริมศักยภาพผู้หญิงที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความไม่สงบ 3) การประสานความเข้าใจระหว่างผู้ได้รับผลกระทบกับหน่วยงานรัฐ และ 4) การเปิดพื้นที่การทำงานในชุมชนเพื่อความยั่งยืน ซึ่งบทบาทบาทดังกล่าวเปรียบเสมือนฟันเฟืองที่นำมาสู่การสร้างสันติภาพในการทำงานช่วยเหลือสังคมและการมีพื้นที่สาธารณะในการทำงานภาคประชาสังคม นำไปสู่การยอมรับบทบาทของผู้หญิงที่มีส่วนร่วมในการสร้างสันติสุขในจังหวัดชายแดนใต้มากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับผลการวิจัยบางส่วน ของ นิรัชรา ลิลละฮ์กุล และปัทมา สุพรรณกุล (Niratchara Lillakul, & Pattama Supannakul, 2018) ศึกษาวิถีชีวิตของชาวไทยมุสลิมจังหวัดชายแดนภาคใต้กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพตามหลัก 6 อ ซึ่งพบว่า มีการออกกำลังกายในระดับปานกลาง ส่วนใหญ่เป็นการปั่นจักรยาน การเดิน การวิ่ง และมีกิจกรรมเคลื่อนไหว เช่น การทำงานบ้าน การออกกำลังกายในสตรีมีข้อจำกัด โดยต้องแต่งกายมิดชิด สถานที่ที่เป็นสัดส่วน ไม่ปะปนกันระหว่างหญิงและชาย และจะต้องมีผู้ดูแล (มะฮ์รอม) การสร้างเสริมสุขภาพด้านอารมณ์ยึดมั่นในกฎสถานะของอัลลอฮ์ (ช.บ.) ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมยึดมั่นหลักคำสอนของศาสนาฮัมหมัด (ช.ล.) มีการดูแลตนเอง ทั้งด้านสาธารณสุข ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการหลีกเลี่ยงอบายมุขอย่างเคร่งครัด แต่ก็ยังพบว่าการติดสารเสพติดและบุหรื

สรุปผลการวิจัยการพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานของผู้หญิงทำงาน จังหวัดชายแดนใต้ คนทำงานในทุกสถานประกอบการไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของรัฐ หรือเอกชน คือ บุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไปที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตไปอย่างมีความสุขตามเงื่อนไข หรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการเพิ่มมากขึ้น เช่น ความต้องการให้มีอาชีพที่มั่นคงและก้าวหน้า ความต้องการทำงานในองค์กรที่มั่นคง ได้รับเกียรติ ได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับจากบุคคลทุกระดับในที่ทำงานได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี สุขภาวะในการทำงานของคนในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานและองค์กรอย่างแท้จริง คนทำงานที่มีความสุขนั้นไม่ได้หมายถึงรายได้เป็นสิ่งเดียวที่สำคัญที่สุด ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งหมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของบุคคลและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมทั้งยังครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน ตลอดจนควรให้ความสำคัญที่มีบทบาทการทำงาน ได้แก่ นายจ้าง ลูกจ้าง และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1. ภาครัฐควรสนับสนุนนโยบายและหลักปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความสงบสุขและสันติสุขใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ การป้องกันและรักษาความปลอดภัยให้คนในชุมชน ทั้งในสถานประกอบการและที่อยู่อาศัย เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สาธารณชนที่ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น
2. การใช้ประโยชน์ในระดับการบริหารงาน ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการให้ความสำคัญกับสุขอนามัยของพนักงานและจัดสรรพื้นที่ให้เหมาะสม นอกจากนั้น ควรจัดให้มีหน่วยงานหรือบุคลากรด้านอาชีวอนามัยในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาวะในชุมชนที่อยู่อาศัย ในเขตจังหวัดชายแดนใต้
2. ควรมีการศึกษาพัฒนารูปแบบการส่งเสริมสุขภาวะในเรือนจำหรือทัณฑสถาน ในเขตจังหวัดชายแดนใต้

References

- Duangnate Thammakul. (2012). Developing healthy organization. *Journal of Health Science Research*, 6(1), January – June.
- National Health Commission Office. (2015). *National health*. Retrieved from <http://www.healthstation.in.th/action/viewarticle/907/>
- National Statistical Office Thailand. (2013). *The opinions about the administration of the government for two years, the community happiness of children return*. Retrieve from <http://www.nso.go.th/sites/2014/pages/>
- Niratchara Lillakul, & Pattama Supannakul. (2018). Ways of life of muslim in the southernmost provinces with health promotion behaviours according to 6 aspects. Songkhla. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health, Boromarajonani College of Nursing*, 5(2), May – August.
- Quality Learning Foundation. (2015). *Return the teachers to the classrooms*. Retrieved from <https://www.kroobannok.com/73602>

Saowarot Pluemjai, & Utit Sangkharat. (2015). Women and her peace movement in the southernmost provinces of Thailand. *Journal of Humanities and Social Sciences, Thaksin University*, 10(1), April - September.

Wanpen Kaewoan, & Surinthorn Klampakorn. (2012). *Thai civil society: The marketing of Thai citizens: Nakhon Pathom*. Faculty of Environment and Resource Studies, Mahidol University.

Received: October, 8, 2021

Revised: December, 30, 2021

Accepted: January, 6, 2022