

第五章 結論與建議

第一節 結論

依據本研究之結果與討論，提出下列結論：

- 一、本研究訪查69家餐廳，共232位員工，認證之無菸餐廳佔23.2%、未認證但全面禁菸的餐廳佔34.8%、部份區域禁菸者最少佔11.6%、無禁菸區的餐廳佔30.4%，平均每家餐廳有3.3名外場員工受訪。
- 二、受訪員工以女性居多佔63.8%；平均年齡為32.7歲，以20-30歲最多，佔32.8%；教育程度以高中職畢業最多，佔49.6%；在目前餐廳的工作年資以2-3年最多，佔37.1%；而每日工作時數平均為8.49小時。
- 三、研究對象中無吸菸習慣者為75.9%；偶爾吸菸者9.1%，其中約半數想戒菸(52.4%)；每天吸菸者15.1%，其中想戒菸者僅25.7%，總計吸菸盛行率約24.2%。且吸菸習慣與性別有顯著相關，男性員工吸菸率為54.7%、女性員工則為6.8%。
- 四、受訪餐廳之「菸害防制現況」尚可，其中「菸害防制政策規劃」及「硬體空間規劃」較佳；在「菸害處理機制」及「員工訓練」上則明顯不足，員工曾接受拒絕菸害相關教育訓練者僅33.3%。而受訪餐廳普遍對「菸害防制政策接受度」高，其中「菸害防制政策規劃」及「硬體空間規劃」是受訪餐廳認為較容易達成的項目；「菸害處理機制」及「員工訓練」接受度稍低。而「無菸餐廳」組，不論在「菸害防制現況」或「政策接受度」上皆顯著優於「非無菸餐廳」者。
- 五、對職場菸害防制之健康信念上：整體而言平均警覺度高，對「吸菸危害」警覺度高，而對「二手菸之危害」的警覺度較低；平均的態度尚可，對「無菸餐廳政策」的態度較負向，而對「菸害防制行為」態度較正向；行動利益性高，但行動障礙性也偏高，尤其在「處理顧客二手菸」問題上，障礙性最高。

- 六、對職場菸害防制之認知上：整體而言對無菸餐廳政策瞭解度高，且對「硬體空間規劃」之政策較瞭解，而對「菸害處理機制」較不清楚；平均菸害防制知識尚可，對「菸害」認知程度高，但對「菸害防制法」的規範，認知程度較低。
- 七、採行菸害防制行為之自我效能上：整體而言自我效能尚佳，尤其「拒絕吸菸自我效能」高，但「拒吸二手菸自我效能」較低，而「與吸菸客人應對之自我效能」最差。
- 八、增強因素中「重要他人吸菸習慣」以「親近的好朋友」39.2%、「兄弟姊妹」37.9%、「父親」37.1%及「同事」36.6%最多；重要他人無吸菸習慣者，僅16.4%。而「支持性環境」上，「無菸餐廳政策」及「拒絕吸菸或拒吸二手菸」的支持度，皆以「親近的家人」最高(76.8%)；至於「勸阻他人不要在禁菸場所吸菸」的支持度最低。
- 九、促進因素中，62.0%的研究對象認為自己獲得有關「無菸餐廳」的訊息不充足；49.2%的人認為獲得關於「拒絕菸害或拒吸二手菸」的訊息不充足。最希望能透過電視、報紙、廣播、政府出版的單張等管道獲得菸害防制相關資訊。
- 十、研究對象採行菸害防制行為尚可，其中「拒絕吸菸行為」較佳，但在「拒吸二手菸行為」得分較低，傾向逃離或消極面對。
- 十一、「性別」、「教育程度」及「吸菸習慣」是影響研究對象採行菸害防制行為最重要的社會人口學變項，尤以「吸菸習慣」的主要效果最顯著。
- 十二、不同職場菸害防制政策在員工採行菸害防制行為及其相關因素上的確有顯著差異。「無菸餐廳」員工之表現顯著優於其他兩組；而「未認證但有制菸政策」之員工亦優於「無禁菸區」組。
- 十三、菸害防制行為之「自我效能」、「支持性環境」、「吸菸習慣」、「職場菸害暴露警覺度」及「行動利益性」等五個變項最能預測員工採行「菸害防制行為」，其多元相關係數為0.773，聯合解釋變異量達59.8%。

第二節 建議

依據本研究之結果與討論，分別就政策推動、未來研究提出下列建議：

壹、對推動無菸餐廳或職場制菸政策之建議

一、無菸餐廳政策宣導的優先族群

研究顯示「未認證但有制菸政策」之餐廳員工在各變項的表現普遍優於「無禁菸區」組，顯見此類餐廳雖未加入「無菸餐廳」之認證，但已對菸害防制採取若干措施，故也能增強其員工採行菸害防制行為及其相關影響因素，未來可針對此類餐廳及其員工優先加強宣導無菸餐廳政策，鼓勵業者加入認證，應可增加無菸餐廳政策的推廣性。

二、給予空間規劃的支援

本研究之受訪餐廳採行菸害防制現況尚可，尤其在「菸害防制政策規劃」、「硬體空間規劃」上表現最好，惟其中仍有 42% 的餐廳中「非吸菸區與吸菸區阻隔不佳、會相互污染」，未來對有意願加入無菸餐廳認證之業者，應在空間規劃上給予適當支援，如提供專業諮詢管道、各縣市衛生局推薦專業工程人員支援等，以降低業者在空間規劃上的障礙性。

三、加強員工教育介入

本研究發現受訪餐廳在「菸害處理機制」及「員工訓練」上明顯不足，且多數業者不知應從何做起，相關單位應盡快著手規劃餐飲業員工菸害防制的職前或在職教育課程，參考本研究中的重要變項設計教材，如自我效能、警覺度、行動利益性認知等，以加強員工對「拒絕吸菸及拒吸二手菸行為」的產生，尤其在處理顧客抱怨二手菸問題、勸阻顧客的吸菸行為等應對上，多數受訪員工沒有把握能妥善處理，其中有許多人際溝通技巧需要學習，應在訓練中妥

善規劃。

四、建立整體性菸害防制支持性環境

本研究顯示「支持性環境」對個體在執行菸害防制行為上有重要影響，因此，倘若能盡速推動立法，將無菸餐廳納入正式法令規範，將可營造整體性菸害防制的支持性環境，也可使雇主及員工在執行菸害防制行為時，更有其正當性。而未來在推行職場菸害防制政策時，應先尋求雇主的全力支持，這是職場菸害防制計畫能否成功的重要關鍵，包括雇主的態度、建立戒菸獎懲制度、願意提供支持性環境等因素，都可以增加員工從事菸害防制行為的產生。

貳、對未來研究之建議

一、研究對象方面

本研究限於人力、物力所囿，僅以雲林縣餐飲業者做為研究對象，故研究結果無法推論至所有餐飲業者。建議未來研究可進一步擴大研究對象之範圍，以全面性探討「無菸餐廳政策」對餐廳員工菸害防制之素質因素、增強因素、促進因素及行為之影響。

此外，本研究中重要他人對菸害防制之支持度資料是由研究對象間接得來，建議日後研究可將研究對象之重要他人一併納入訪查範圍，以了解實際支持度為何。

二、研究方法方面

本研究主要參考 PRECEDE-PROCEED Model 建立研究架構，僅就部分社會人口學變項、素質因素、增強因素及促進因素等變項對菸害防制行為進行探討，其預測力達 59.8%，解釋度佳，故建議日後研究，亦可藉由 PRECEDE-PROCEED Model 來探討不同法規對行為之影響。

但因影響吸菸或拒菸行為的因素相當複雜，未來研究上可增加其他變項探討菸害防制行為，如人際影響、動機因素或工作情境因素等變項，尋求其他具預測力之影響因素，以提高菸害防制行為的產生。

本研究屬橫斷性研究，故無法推論其因果，僅能就目前現況加以探究，故建議未來研究可採用縱貫性、世代追蹤研究，以釐清各變項間因果關係。