

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงพยาบาลแกนกลางในโครงการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในด้านการสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ การสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ การพัฒนาทักษะการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคล และการปรับเปลี่ยนการจัดบริการสาธารณสุข รวมทั้งเปรียบเทียบคะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาลจำแนกตามระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กร และลักษณะองค์กรด้านประเภท ขนาด ที่ตั้ง และสังกัดระดับกรม

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงพยาบาลแกนกลางในโครงการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 24 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลเป็นพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างานของกลุ่มงานการพยาบาลทั้งหมด จำนวน 271 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบวัดการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบปลายเปิด ส่วนที่ 2 แบบวัดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กร สร้างเครื่องมือโดยผู้วิจัยดัดแปลงมาจากแบบวิเคราะห์ลักษณะการบริหารงานของ Likert (1967) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 30 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 3 แบบวัดการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาล ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือขึ้นเองโดยใช้แนวทางของกฎบัตรออตตาวา (Ottawa Charter For Health Promotion, 1986) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 103 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบปลายเปิด หากความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กร .97 และแบบวัดการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาล .91

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการส่งทางไปรษณีย์ โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 280 ชุด จาก 307 ชุด สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 271 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.27 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด โดยมีค่าความเที่ยงของแบบวัดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กรและแบบวัดการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาลภายหลังเก็บข้อมูลจริง .95 และ .92 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Science) คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test statistic) และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance)

สรุปผลการวิจัย

1. ผู้ให้ข้อมูล (หัวหน้าหรือผู้ป่วย/หัวหน้างานของกลุ่มงานการพยาบาล) เกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 35 - 44 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล 16 - 20 ปี ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 1 - 5 ปี โดยปฏิบัติงานในแผนกสูติ-นรีเวชกรรมและแผนกผู้ป่วยนอก และมีระยะเวลาการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในแผนกที่ปฏิบัติงาน 1 - 2 ปี

ส่วนกลุ่มงานการพยาบาลที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ในโรงพยาบาลที่ให้บริการทั่วไป เป็นโรงพยาบาลขนาดเล็ก ตั้งอยู่ในภาคกลาง และสังกัดกองสาธารณสุขภูมิภาค

2. กลุ่มงานการพยาบาลส่วนใหญ่อยู่ในองค์กรที่มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมระดับสูง รองลงมาคือ ระดับปานกลาง และไม่พบว่ามีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กรในระดับสูงมาก ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก

3. คะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย ๑2.54 (คะแนนเต็ม 103) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งมีคะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพครบทั้ง 5 ด้าน โดยมีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านใกล้เคียงคะแนนเต็ม

4. เมื่อพิจารณากิจกรรมในการดำเนินงานรายด้าน พบว่า

4.1 การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานในเรื่องการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพเป็นลายลักษณ์อักษร มีการเตรียม

ความพร้อมบุคลากร กำหนดแผนกลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพ มีการกระตุ้น/สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วม จัดตั้งคณะกรรมการ กำหนดกลุ่มเป้าหมาย จัดสรรบุคลากร/งบประมาณ/วัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งมีการเผยแพร่แนวคิด/นโยบายให้บุคลากรและประชาชนทั่วไปรับทราบ ส่วนกิจกรรมที่ยังมีการดำเนินงานไม่ครบทุกแห่ง ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดกรอบนโยบาย การประเมินผลการดำเนินงาน การวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรค และการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา/อุปสรรคร่วมกันระหว่างบุคลากรในกลุ่มงานการพยาบาล

4.2 การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานในเรื่องการจัดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อสุขภาพ กิจกรรม 5 ส การจัดระบบดูแลความปลอดภัย การจัดเขตปลอดบุหรี่ การจัดระบบกำจัดขยะมูลฝอย การปรับปรุงภูมิทัศน์/ภูมิสถาปัตยกรรมของหน่วยบริการและหอผู้ป่วย การจัดให้มีสถานที่/อุปกรณ์ออกกำลังกาย การดูแลห้องน้ำ/ห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะ การสนับสนุนโสตทัศนูปกรณ์/สื่อต่างๆ การพัฒนา/ปรับปรุงวัสดุ-ครุภัณฑ์เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเสริมสร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงาน การจัดกิจกรรมนันทนาการและการส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ส่วนเรื่องที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือการจัดให้มีห้องน้ำที่เหมาะสมสำหรับผู้พิการหรือผู้ที่ต้องใช้รถเข็น

4.3 การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานในเรื่องการกระตุ้น/สนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพเป็นตัวอย่างและร่วมกิจกรรมชุมชน รวมทั้งสนับสนุนสถานที่ สื่อด้านสุขภาพและร่วมเป็นวิทยากรอบรมให้ความรู้แก่ชุมชน ส่วนเรื่องที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุดคือ การร่วมจัดทำข้อมูลสุขภาพของชุมชนและเผยแพร่

4.4 การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการพัฒนาทักษะการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคลสำหรับบุคลากร กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานในเรื่องส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า/พัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมการออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปี และการปรับปรุงพฤติกรรมสุขภาพ ส่วนเรื่องที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมการป้องกันโรค/อุบัติเหตุจากการทำงาน และการสร้างความรู้ด้านการดูแลปัญหาสุขภาพในครอบครัว/เพื่อนร่วมงาน สำหรับการพัฒนาทักษะการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคลสำหรับผู้รับบริการ กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานในเรื่องการสร้างพลังอำนาจหรือความสามารถให้กลุ่มเป้าหมายมีทักษะในการส่งเสริมสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี/การค้นหาโรคและการคัดกรองกลุ่มเสี่ยง ส่วนเรื่องที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือการจัดบริการ/สอน/สาธิต/แนะนำนำดื่มที่ถูกสุขลักษณะ

4.5 การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการปรับเปลี่ยนการจัดบริการสาธารณสุข กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานในเรื่องการผสมผสานหลักการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเข้าสู่งานประจำ มีเครือข่ายระบบบริการสาธารณสุขและระบบรับส่งต่อผู้ป่วยระหว่างสถานบริการและชุมชน รวมทั้งมีการประสานงานกับเครือข่ายสาธารณสุขระดับต่างๆ มีการพัฒนาระบบบริการ/เทคโนโลยี/ระบบสารสนเทศและงานศึกษาฝึกอบรมเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ มีการพัฒนาคุณภาพบริการ พัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาลให้มีคุณภาพและทำงานโดยเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ประกาศให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบถึงสิทธิของผู้รับบริการรวมทั้งปฏิบัติการพยาบาล โดยตระหนักในความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมและเคารพในสิทธิผู้ป่วย จัดการช่วยเหลือและบริการให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้รับบริการ สร้างความสัมพันธ์และสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้รับบริการ เจ้าหน้าที่และชุมชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการประเมินเจ้าหน้าที่และความพึงพอใจในการบริการ ส่วนเรื่องที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ การสร้างกิจกรรมเชิงนวัตกรรมเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ

5. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาลรายด้านและโดยรวม จำแนกตามระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กร และลักษณะขององค์กรด้านประเภท ขนาด ที่ตั้ง และสังกัดระดับกรมพบว่า

5.1 คะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งรายด้านและโดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาลที่มีระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กรในระดับสูงจะไม่มากกว่ากลุ่มงานการพยาบาลที่มีระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.2 คะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งรายด้านและโดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาลที่ประเภทของโรงพยาบาลต่างกันจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 คะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งรายด้านและโดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาลที่มีขนาดของโรงพยาบาลต่างกันจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.4 คะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งรายด้านและโดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาลที่โรงพยาบาลตั้งอยู่ในภูมิภาคต่างกันจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.5 คะแนนการดำเนินงานผู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งรายด้านและโดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาลที่มีสังกัดระดับกรมต่างกันจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการดำเนินงานผู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงพยาบาลแกนกลางในโครงการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาอภิปรายได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่าคะแนนการดำเนินงานผู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย 92.54 (คะแนนเต็ม 103) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งมีคะแนนการดำเนินงานผู้การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพครบทั้ง 5 ด้าน โดยมีคะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านใกล้เคียงคะแนนเต็ม แสดงให้เห็นว่า กลุ่มงานการพยาบาลให้ความสำคัญกับงานส่งเสริมสุขภาพค่อนข้างมาก สอดคล้องกับการศึกษาของสุชาดาเสตพันธ์ (2529) ที่พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติกิจกรรมเรื่องต่างๆ ในด้านการส่งเสริมสุขภาพและการศึกษาของ ชะนวนทอง ชนสุกาญจน์ (2542) ที่พบว่า กลุ่มงานการพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีความตื่นตัวในเรื่องงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเป็นอย่างมาก รวมทั้งการศึกษาของกระทรวงสาธารณสุข, สำนักนโยบายและแผน (2543) ที่พบว่า โรงพยาบาลแกนกลางส่วนใหญ่มีแนวคิดที่ถูกต้อง มีจิตสำนึกที่ดีที่จะพัฒนาคุณภาพของหน่วยงานและมีความภูมิใจที่ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงพยาบาลต้นแบบ ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลมีความตั้งใจ กระตือรือร้นในการดำเนินงาน อธิบายได้ว่าเนื่องจากการส่งเสริมสุขภาพเป็นกระบวนการเพิ่มความสามารถของบุคคลในการควบคุมดูแลและพัฒนาสุขภาพให้ดีขึ้น รวมทั้งควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่เป็นตัวกำหนดสุขภาพเพื่อก่อให้เกิดการมีสุขภาพที่ดี (ประภาเพ็ญ สุวรรณ และ พัทธินทร์ เล็กสวัสดิ์, 2540) มุ่งให้ประชาชนมีสุขภาพดีหรือให้ผู้ที่สุขภาพดีอยู่แล้วดียิ่งขึ้น ซึ่งนอกจากจะเป็นการลดภาระงานของโรงพยาบาลแล้วยังเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายต่างๆ ทั้งของประชาชนโรงพยาบาล และงบประมาณของประเทศอีกด้วย กลุ่มงานการพยาบาลจึงตระหนักว่าการส่งเสริมสุขภาพจะเกิดประสิทธิผลมากกว่าการรักษาพยาบาล ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพควบคู่ไปกับการรักษาพยาบาลมากขึ้น

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานครบทุกกิจกรรม ยกเว้น การวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดกรอบนโยบาย การประเมินผลการดำเนินงาน การวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรค และ

การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา/อุปสรรคร่วมกันระหว่างบุคลากรในกลุ่มงานการพยาบาล สาเหตุที่กิจกรรมเหล่านี้มีการดำเนินงานไม่ครบทุกแห่ง อธิบายได้ว่า เนื่องจากการดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพยังเป็นเรื่องใหม่และอยู่ในระยะเริ่มต้นของการดำเนินงานจึงยังไม่มี การประเมินผล แต่จำเป็นจะต้องมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้ง ความสำคัญของการปรับปรุงระบบที่จะบังเกิดผลมากกว่าการเปลี่ยนแปลงระดับตัวบุคคล การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพเป็นลายลักษณ์อักษร จึงเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมสุขภาพที่สำคัญ ซึ่งนอกจากนโยบายของหน่วยงานระดับสูงที่ดูแล ควบคุมโรงพยาบาลแล้วในระดับโรงพยาบาลก็จำเป็นจะต้องสร้างนโยบายของโรงพยาบาลเพื่อให้ ี้อือต่อสุขภาพของผู้ป่วย ญาติ และบุคลากรของโรงพยาบาลเองด้วย นอกจากนี้การเตรียมความ พร้อมของบุคลากรและการกำหนดแผนกลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมด้านการส่งเสริม สุขภาพที่ชัดเจนก็นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะการที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้ได้ผลดีนั้น บุคลากรทุกคนต้องรับทราบ/เข้าใจและยอมรับในนโยบาย/แผนงานต่างๆ เหล่านี้จึงจะเกิดการมี ส่วนร่วมอย่างเต็มที่ รวมทั้งการจัดตั้งคณะกรรมการ การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การจัดสรรบุคลากร/ งบประมาณ/วัสดุ/อุปกรณ์ในการดำเนินงานและการเผยแพร่แนวคิด/นโยบายให้บุคลากรและ ประชาชนทั่วไปรับทราบก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานสู่การเป็น โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพประสบผลสำเร็จ

ด้านการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมี การดำเนินงานในเรื่องการจัดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อสุขภาพ กิจกรรม 5 ส การจัดระบบดูแล ความปลอดภัย การจัดเขตปลอดบุหรี่ การจัดระบบกำจัดขยะมูลฝอย การปรับปรุงภูมิทัศน์/ ภูมิสถาปัตย์ของหน่วยบริการและหอผู้ป่วย การจัดให้มีสถานที่/อุปกรณ์ออกกำลังกาย การดูแล ห้องน้ำ/ห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะ การสนับสนุนโสตทัศนอุปกรณ์/สื่อต่างๆ การพัฒนา/ปรับปรุง วัสดุ-ครุภัณฑ์เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม/เสริมสร้างความรักความสามัคคี ในหน่วยงาน จัดกิจกรรมนันทนาการและสร้างเสริมวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร ส่วนเรื่องที่มีการ ดำเนินงานน้อยที่สุด คือ การจัดให้มีห้องน้ำที่เหมาะสมสำหรับผู้พิการหรือผู้ที่ต้องใช้รถเข็น อธิบาย ได้ว่า การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพนั้นถ้าเป็นเรื่องของการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ แล้วหรือการปรับปรุงระบบบริการและระบบบริหารงานภายในหน่วยงานจะเป็นเรื่องที่สามารถทำ ได้ง่ายและเห็นผลได้ชัดเจน แต่ถ้าเป็นการปรับปรุงโครงสร้างทางกายภาพที่ต้องใช้ทรัพยากรและ การสนับสนุนในด้านงบประมาณจะมีการดำเนินงานในส่วนนี้น้อยจึงทำให้การดำเนินงานในด้านนี้ ยังไม่สมบูรณ์เต็มที่

ด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานในเรื่องการกระตุ้น/สนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพเป็นตัวอย่างและร่วมกิจกรรมชุมชน รวมทั้งสนับสนุนสถานที่ สื่อด้านสุขภาพและร่วมเป็นวิทยากรอบรมให้ความรู้แก่ชุมชน ส่วนเรื่องที่มีการดำเนินงานไม่ครบทุกแห่ง คือ การร่วมจัดทำข้อมูลสุขภาพของชุมชนและเผยแพร่ อธิบายได้ว่า เนื่องจากกลุ่มงานการพยาบาลมีหน้าที่หลักในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันและรักษาพยาบาล รวมทั้งฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยในสถานบริการ ดังนั้นกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกับชุมชนจึงมีการดำเนินงานน้อย แต่จะมีการดำเนินงานมากในเรื่องของการสนับสนุนบทบาทของชุมชน

ด้านการพัฒนาทักษะการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคลสำหรับบุคลากรนั้นกลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานในเรื่องส่งเสริมการศึกษาค้นหา/พัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมการออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปี และการปรับพฤติกรรมสุขภาพ อธิบายได้ว่า เนื่องจากการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพยังไม่รูปแบบที่แน่นอนกลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจึงมุ่งส่งเสริมการศึกษาค้นหาและพัฒนาเพื่อให้เกิดกิจกรรมใหม่ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เพราะผู้ให้บริการสุขภาพจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีจึงจะส่งเสริมให้ผู้อื่นมีสุขภาพที่ดีได้ ในส่วนของการพัฒนาทักษะการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคลสำหรับผู้รับบริการกลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานในเรื่องการสร้างพลังอำนาจหรือความสามารถให้กลุ่มเป้าหมายมีทักษะในการส่งเสริมสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี และการค้นหาโรค/การคัดกรองกลุ่มเสี่ยง อธิบายได้ว่า เนื่องจากการสร้างพลัง (Empowerment) เป็นกระบวนการทางสังคมเพื่อการยอมรับ ส่งเสริม และเพิ่มพูนความสามารถของประชาชนในการค้นพบความต้องการที่แท้จริง แก้ปัญหาของตนและรู้จักหมั่นเวียนใช้ทรัพยากรหรือแหล่งประโยชน์ที่มีอยู่ในการกำหนดหรือควบคุมการดำเนินชีวิตของตนเองหรืออาจกล่าวได้ง่ายๆว่าเป็นกระบวนการที่ช่วยให้ประชาชนสามารถควบคุมปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพของตนเองได้ บุคลากรทางสาธารณสุขไม่สามารถจะให้พลังแก่ประชาชนได้ แต่ประชาชนจะเป็นผู้สร้างพลังด้วยตัวเอง บทบาทของเจ้าหน้าที่คือช่วยเหลือสนับสนุนเขาให้เกิดการพัฒนา มีความมั่นใจและสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ โดยใช้ความสามารถควบคุมตัวเอง (Self-efficacy) การให้สุขศึกษาและแนะนำทักษะชีวิตเพื่อให้ประชาชนทราบถึง ข้อมูล เหตุผล ความสำคัญและทางเลือกในการควบคุมสุขภาพของตนเองและสิ่งแวดล้อม จะทำให้ประชาชนเรียนรู้เพื่อเตรียมตนเองให้ก้าวผ่านระยะต่างๆของชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

ส่วนด้านการปรับเปลี่ยนการจัดบริการสาธารณสุข กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานครบเกือบทุกกิจกรรม แต่กิจกรรมที่เห็นได้ชัดเจนว่ามีการดำเนินงานน้อยที่สุดคือ การสร้างกิจกรรมเชิงนวัตกรรมเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ อธิบายได้ว่า เนื่องจากนวัตกรรม

หมายถึง การคิดค้นวิธีการใหม่ต่างๆ ขึ้นมาเพื่อการปรับเปลี่ยนวิธีทำงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งผู้ที่จะสามารถสร้างนวัตกรรมได้นั้นจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญคือ เป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ ช่างคิดในการที่จะคิดแปลงให้เกิดสิ่งแปลกใหม่ นอกจากนี้ผู้บริหารต้องเปิดใจยอมรับความคิดใหม่ของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเปิดโอกาสให้เขาได้ทดลองทำในสิ่งที่เขาคิด และเชื่อก็จะเป็นการส่งเสริมให้มีการสร้างนวัตกรรมวิธีหนึ่ง แต่ลักษณะของงานพยาบาลเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ ต้องทำงานเข้าเวรบาย – ดึก จึงทำให้ไม่ค่อยมีเวลาในการพัฒนาอะไรใหม่ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของจินตนา ยูนิพันธุ์ (2530) และชุติมา เลิศกวีพร (2535) ที่พบว่า อุปสรรคการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ คือ หน่วยงานไม่สนับสนุน ไม่มีเวลา ไม่มีโอกาส มีภาระและงานประจำที่ทำให้เหนื่อยมากต้องการเวลาพักผ่อน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นการดำเนินงานในเรื่องของการสร้างกิจกรรมเชิงนวัตกรรมเพื่อการส่งเสริมสุขภาพจึงยังมีไม่มาก

2. ผลการศึกษา พบว่า โรงพยาบาลที่มีระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์การในระดับสูงจะเน้นการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งรายด้านและโดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาลไม่มากกว่าโรงพยาบาลที่มีระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์การในระดับปานกลาง และลักษณะองค์การด้านประเภท ขนาด ที่ตั้ง สังกัดระดับกรมของโรงพยาบาลที่ต่างกันจะมีคะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งรายด้านและโดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาลไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า

2.1 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์การในกลุ่มงานการพยาบาลที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลมี 2 ระดับ คือ ระดับสูง และระดับปานกลาง ดังนั้นโครงสร้างในการบริหารงานรวมทั้งการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกลุ่มงานการพยาบาลที่ทำการศึกษาก็มีลักษณะใกล้เคียงกัน ทำให้คะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งรายด้านและโดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาลที่มีระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์การในระดับสูงจึงไม่มากกว่าโรงพยาบาลที่มีระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์การในระดับปานกลาง

2.2 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่เริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในกระทรวงสาธารณสุขเมื่อปี พ.ศ. 2541 โดยจัดทำ “แผนแม่บทโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (Health Promotion Hospital) ขึ้นเพื่อมุ่งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปรับระบบและการบริการด้านสุขภาพของโรงพยาบาลขนาดใหญ่และเล็กไปสู่แนวทางใหม่ของการส่งเสริมสุขภาพ แต่การดำเนินงานยังเป็นลักษณะของการพัฒนาและวิจัยควบคู่กันไป เพื่อให้เกิดรูปแบบหรือกิจกรรมใหม่ๆ ในการดูแลสุขภาพของทุกคน การแปรแนวคิดไปสู่การปฏิบัติอาจมีหลากหลายรูปแบบ กลุ่มงานการพยาบาลแต่ละแห่งต่างกำหนดกลยุทธ์และกระบวนการในการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิถีทางและวัฒนธรรมองค์การของหน่วยงาน โดยอยู่ภายใต้แนวคิดของกฎบัตรออตตาวา (Ottawa Charter)

ทั้ง 5 ด้าน อันได้แก่ การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ การสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ การพัฒนาทักษะการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคล และการปรับเปลี่ยนการจัดบริการสาธารณสุข นอกจากนี้ยังได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์รวมทั้งศึกษาดูงานร่วมกันทั้งในและนอกเครือข่ายอย่างสม่ำเสมอ จึงสามารถประสานแนวคิดและการปฏิบัติให้ไปในทิศทางเดียวกันได้ คณะกรรมการดำเนินงานทั้งรายด้านและโดยรวมจึงไม่แตกต่างกัน

2.3 กลุ่มงานการพยาบาลที่ทำการศึกษาแม้จะอยู่ในเป็นโรงพยาบาลที่มีลักษณะองค์การแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นด้านประเภท ขนาด ที่ตั้ง หรือสังกัดระดับกรม แต่ก็อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเหมือนกันจึงมีโครงสร้างองค์กร แนวทางการดำเนินงาน และแนวคิดการดูแลสุขภาพของประชาชนที่ใกล้เคียงกัน

จากเหตุผลที่กล่าวมาทั้งหมดจึงทำให้คณะกรรมการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งรายด้านและโดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาลไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาลจะมีคณะกรรมการดำเนินงานครบทั้ง 5 ด้าน โดยมีคณะมนตรีทั้งรายด้านและโดยรวมใกล้เคียงคณะมนตรีเต็ม แสดงว่า กลุ่มงานการพยาบาลมีศักยภาพที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพได้ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสนใจอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ส่งเสริมสนับสนุนและกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพที่มีกิจกรรมครบถ้วนในทุกด้านต่อไป

ข้อเสนอในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในด้านอื่นๆ อีก เช่น ศึกษาถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบวัดซึ่งเป็นข้อมูลเชิงปริมาณ สุ่มจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 271 คน มีระดับของการวัด 2 ระดับ คือ มี และ ไม่มี ทำให้ทราบว่ามีการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาลในเรื่องใดบ้าง ซึ่งบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้ตั้งไว้แล้ว และผู้วิจัยเห็นว่าในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อการศึกษาที่ละเอียดลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น