



ความสำคัญและที่มาของปัญหาการวิจัย (Background and Rationale)

ปัจจุบันเป็นช่วงที่ประเทศไทยประสบปัญหาเศรษฐกิจ ซึ่งมีผลกระทบต่อภาวะสุขภาพ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประชาชนในระดับชาติ มีผลให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการให้บริการเพิ่มขึ้น การส่งเสริมสุขภาพเป็นกระบวนการหนึ่ง ที่จะนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะการดูแลสุขภาพของตนเองให้ดีขึ้น จึงนับว่าการส่งเสริมสุขภาพเป็นยุทธศาสตร์สำคัญ ในการพัฒนาสาธารณสุขของประเทศในภาวะวิกฤตเช่นนี้ กระทรวงสาธารณสุขได้เล็งเห็นว่าหากพัฒนาโรงพยาบาลซึ่งเป็นหน่วยงานให้บริการสุขภาพที่มีทรัพยากรอยู่มากและมีค่าใช้จ่ายสูง เน้นการรักษาพยาบาลหรือ การบริการในเชิงรับให้เปลี่ยนทิศทางไปเป็นในเชิงรุก คือการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกัน จะก่อให้เกิดการลดค่าใช้จ่ายเป็นจำนวนมาก ตลอดจนเป็นการปรับเปลี่ยนค่านิยมและพฤติกรรมด้านสุขภาพที่ถูกต้อง

จากการประกาศกฎบัตรออกอตตาวา (Ottawa charter) ณ การประชุมนานาชาติเรื่อง การส่งเสริมสุขภาพที่กรุงออกอตตาวา ประเทศแคนาดา เมื่อปี พ.ศ. 2529 ได้ให้คำนิยามของการ ส่งเสริมสุขภาพ คือ "กระบวนการของการเพิ่มสมรรถนะให้คนสามารถควบคุมปัจจัยที่เป็นตัวกำหนด สุขภาพ และพัฒนาสุขภาพตนเองเป็นผลให้ผู้นั้นมีสุขภาพดีขึ้น"⁽¹⁾ โดยหลังการประกาศกฎบัตร ออกอตตาวาแนวคิดและกระแสของการส่งเสริมสุขภาพได้เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง แนวทางที่มีการ ดำเนินการอย่างมากคือการส่งเสริมสุขภาพตามสถานที่(Setting) เช่น การจัดสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ (Healthy Workplace) , การพัฒนาเมืองให้น่าอยู่ (Healthy Cities) , การดำเนินการโรงเรียนส่งเสริม สุขภาพ (Health Promoting School) เป็นต้น ซึ่งโรงพยาบาลจัดเป็นสถานที่ทำงานประเภทหนึ่ง และประกอบด้วยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทางการแพทย์และสาธารณสุข ดังนั้นโรงพยาบาล จึงมีศักยภาพที่จะสร้างคุณค่าให้แก่สังคมมากกว่าการเป็นที่ทำงานน่าอยู่(Healthy Workplace) แต่ พร้อมที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านสุขภาพ แหล่งสร้างสุขภาพให้แก่สังคม ซึ่งการดำเนินการให้โรงพยาบาล เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (Health Promoting Hospital) เป็นวิธีการที่สำคัญ โดยกระทรวง สาธารณสุขได้จัดทำแผนแม่บทโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เพื่อปรับปรุงระบบบริการสุขภาพให้เคลื่อน ไปในทิศทางการส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐานและกลมกลืน โดยมีการปรับเปลี่ยน ค่านิยมและพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องแก่เจ้าหน้าที่และประชาชน พัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อ สุขภาพเพื่อเป้าหมายสุดท้าย คือประชาชนทุกคนมีสุขภาพที่ถูกต้องและยั่งยืน⁽²⁾

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (Health Promoting Hospital) หมายถึงโรงพยาบาลที่ผู้บริหารและบุคลากรของโรงพยาบาลได้ตระหนักถึงศักยภาพของตนเอง มีนโยบาย ตลอดจนจัดระบบบริหารจัดการ ให้มีกิจกรรมหรือกระบวนการด้านการส่งเสริมสุขภาพสอดแทรกในทุกโอกาส หรือพยายามจัดหาช่องทาง ให้มีกิจกรรมหรือกระบวนการด้านส่งเสริมสุขภาพให้เกิดขึ้น ไม่เพียงแต่ผู้ป่วยมารับบริการหลักแต่ยังขยายฐานไปยังญาติ เพื่อนหรือบุคคลใดก็ตาม ที่ได้มีโอกาสเข้าไปในโรงพยาบาลและที่สำคัญบุคลากรในโรงพยาบาลซึ่งถือได้ว่าเป็นผู้รู้ ผู้ดำเนินการ และน่าจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมอนามัยสิ่งแวดล้อม ตลอดจนถึงการให้การดูแลผู้รับบริการในลักษณะขององค์รวมที่เปี่ยมด้วยคุณภาพ⁽³⁾ โดยองค์ประกอบหลักของการดำเนินการให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 คือการนำองค์กรและการบริหาร องค์ประกอบที่ 2 คือการจัดสรรทรัพยากรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์ประกอบที่ 3 คือการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ องค์ประกอบที่ 4 คือการส่งเสริมสุขภาพสำหรับบุคลากรโรงพยาบาล องค์ประกอบที่ 5 คือการส่งเสริมสุขภาพสำหรับผู้รับบริการและครอบครัวที่มารับบริการในโรงพยาบาล องค์ประกอบที่ 6 คือการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน และองค์ประกอบที่ 7 คือผลลัพธ์ของกระบวนการส่งเสริมสุขภาพ⁽⁴⁾ จะเห็นว่าการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรโรงพยาบาลเป็นหนึ่งในองค์ประกอบ และมาตรฐานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ โดยเน้นกฎระเบียบข้อตกลงเกี่ยวกับการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร กิจกรรมเพิ่มพูนทักษะของบุคลากร และระบบข้อมูลสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร อีกทั้งยังเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ นอกจากนี้ปัจจุบันยังมีคุณภาพต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล เช่น มาตรฐาน Hospital Accreditation (HA) , ISO9000, ISO14000 และ ISO18000 ซึ่งก็ต่างมีเรื่องเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของเจ้าหน้าที่ทั้งสิ้น

โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่มีได้มุ่งแสวงหากำไร (Not-For-Profit Private Hospital) มีคุณสมบัติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ คือเป็นองค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพบริการหลายด้าน ได้แก่ Total Quality Management (TQM) , ได้รับการรับรองระบบ คุณภาพมาตรฐานสากล ISO9002 ในฐานะผู้ให้บริการทางการแพทย์ และนับว่าเป็นโรงพยาบาลแห่งแรกของโลก ที่ได้รับการยอมรับทั้งระบบคุณภาพและระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากล ISO9002 และ ISO14001 , และยังได้รับการรับรองจากสำนักคณะกรรมการอาหารและยากระทรวงสาธารณสุข ด้านการวิเคราะห์อันตรายและจุดวิกฤตที่ต้องควบคุม (Hazard analysis and Critical Control Point : HACCP) สำหรับผลิตภัณฑ์อาหารบริการผู้ป่วยใน และในปี พ.ศ.2546 นี้โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ได้รับการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาล Hospital Accreditation (HA) อีกทั้งมีผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ต่อการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ และมีบุคลากรที่เอื้อต่อการดำเนินงาน ซึ่งมีหน่วยงานที่รับผิดชอบคือแผนกส่งเสริมสุขภาพ

นอกจากนี้โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ มีหน้าที่หลักคือให้บริการประชาชนอย่างครอบคลุม ในด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วย ซึ่งมีเจ้าหน้าที่และบุคลากรทางการแพทย์เป็นกำลังสำคัญในการให้บริการดังกล่าว การศึกษาภาวะสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจึงมีความสำคัญมาก เพราะการดำเนินการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพต้องเริ่มจากสุขภาพของบุคลากร นอกจากนี้โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์มีการจัดการตรวจสุขภาพบุคลากรเป็นประจำทุกปี แต่ข้อมูลดังกล่าวยังไม่ได้มีการจัดเก็บเป็นระบบ ทราบเพียงค่าใช้จ่ายสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลในปี พ.ศ.2545 ทางโรงพยาบาลมีค่าใช้จ่าย 16,848,617.00 บาท และในปี พ.ศ. 2546 ตั้งแต่เดือนมกราคมถึงมิถุนายนมี ค่าใช้จ่าย 10,169,079.00 บาท เมื่อมีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาวะสุขภาพและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพนี้ จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้ก้าวไปสู่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในอนาคต ประกอบกับผู้ทำการวิจัยปฏิบัติงานในแผนกส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นแผนกที่รับผิดชอบด้านการส่งเสริมสุขภาพโดยตรง

คำถามการวิจัย (Research Question)

คำถามหลัก (Primary Research Question)

ภาวะสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ ในปี พ.ศ. 2546 เป็นอย่างไร

คำถามรอง (Secondary Research Question)

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประวัติทางพันธุกรรม โรคประจำตัว ตำแหน่งหน้าที่/แผนก อายุงาน มีความเกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์หรือไม่

2. ปัจจัยด้านความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมสุขภาพ มีความเกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์หรือไม่

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ พฤติกรรมของบุคคล สภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความเกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

วัตถุประสงค์ทั่วไป (General Objective)

เพื่อศึกษาภาวะสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ ในปี พ.ศ. 2546

วัตถุประสงค์เฉพาะ (Specific Objective)

1. เพื่อศึกษาภาวะสุขภาพทางด้านร่างกายและจิตใจ และประวัติการเจ็บป่วยในอดีตของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมสุขภาพ ของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะสุขภาพ กับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะสุขภาพกับปัจจัยด้านความรู้ เจตคติ พฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

สมมติฐานของการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ภาวะสุขภาพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์
2. ภาวะสุขภาพมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption)

การศึกษาภาวะสุขภาพและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะสุขภาพของบุคลากร เป็นการเก็บข้อมูลโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ ในปี พ.ศ. 2546 เท่านั้น

คำสำคัญ (Key Word)

- Health Status
- Hospital Personnel

นิยามเฉพาะของคำศัพท์การวิจัย (Operative Definition)

ภาวะสุขภาพ (Health Status) หมายถึง ภาวะสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์

ภาวะสุขภาพด้านร่างกาย หมายถึง สุขภาพของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ ทั้งที่อยู่ในสภาวะปกติและผิดปกติ โดยพิจารณาจากผลการตรวจสุขภาพเป็นระยะของพนักงาน และจากประวัติการเจ็บป่วยในอดีต 6 เดือน

ผลการตรวจสุขภาพของบุคลากร แบ่งเป็นบุคลากรที่อายุต่ำกว่า 35 ปี พิจารณา ค่าดัชนีมวลกาย Body Mass Index ความดันโลหิต ผลการตรวจ Chest X-Ray ผลการตรวจร่างกายทั่วไป บุคลากรที่อายุ 35 ปีและ 35 ปีขึ้นไป พิจารณา ค่าดัชนีมวลกาย Body Mass Index ความดันโลหิต ผลการตรวจ Chest X-Ray ผลการตรวจร่างกายทั่วไป FASTING BLOOD SUGAR , CHOLESTEROL , TRIGLYCERIDES , CREATININE , SGPT , PAP-SMEAR ถ้าบุคลากรมีผลตรวจผิดปกติอย่างน้อย 1 ค่า หมายความว่าภาวะสุขภาพด้านร่างกายมีความผิดปกติ

ภาวะสุขภาพด้านจิตใจ หมายถึง ระดับความเครียดของบุคลากรโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ แต่ละบุคคล

ปัจจัยด้านความรู้ เจตคติ การปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพ หมายถึง พฤติกรรมส่วนบุคคลอันได้แก่ การบริโภคอาหาร การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มสุราหรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ การจัดการความเครียด การพักผ่อนนอนหลับ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมบุคคลได้แก่ อุบัติเหตุและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความร้อน เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ อุปกรณ์เครื่องมือ เชื้อโรคหรือสารเคมี

บุคลากรโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ หมายถึงบุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ เป็นพนักงานประจำ มีอายุการทำงานอย่างน้อย 1 ปี นับจากวันที่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2546 ซึ่งเป็นวันที่เริ่มทำการตรวจสุขภาพ ประกอบด้วยแพทย์ พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล พนักงานผู้ช่วย นักกายภาพบำบัด นักโภชนาการ นักศึกษา เจ้าหน้าที่เทคนิค เจ้าหน้าที่ธุรการและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ เป็นต้น

การตรวจสุขภาพพนักงานเป็นระยะของโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ หมายถึง การตรวจสุขภาพประจำปี หรือการตรวจสุขภาพภายหลังจากที่ได้ทำงานไประยะหนึ่ง เพื่อค้นหาสิ่งผิดปกติที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

1. อายุต่ำกว่า 35 ปี ชั่งน้ำหนัก ส่วนสูง ชีพจร ความดันโลหิต การตรวจร่างกายทั่วไป (Physical examination) Chest X-ray

2. อายุ 35ปีหรือมากกว่า ชั่งน้ำหนัก ส่วนสูง ชีพจร ความดันโลหิต การตรวจร่างกายทั่วไป (Physical examination) Chest X-ray สารเคมีในเลือด (Blood Chemistry) คือ Fasting Blood Sugar , Cholesterol , Triglycerides , Creatinine , SGPT , PAP-SMEAR

นอกจากนี้บางแผนกยังมีการตรวจเพิ่มจากที่ระบุไว้ตามอายุ คือ

แผนกรังสีวิทยา , แผนกผู้ป่วยในชั้น 16 จะเพิ่มการตรวจ Complete Blood Count ได้แก่ Hematocrit , Hemoglobin , White Blood Cell , Red Blood Cell , Platelet Count , แผนกยานพาหนะตรวจสายตา ตาบอดสี

ตัวแปร (Variables)

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประวัติทางพันธุกรรม ตำแหน่งหน้าที่/แผนก อายุงาน

2. ปัจจัยด้านความรู้ เจตคติ และพฤติกรรมสุขภาพ ได้แก่ การบริโภคอาหาร การออกกำลังกาย การสูบบุหรี่ การดื่มสุราหรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ การจัดการความเครียด การพักผ่อนนอนหลับ

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน หมายถึง พฤติกรรมบุคคล ได้แก่ อุบัติเหตุและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน ได้แก่ ระยะเวลาในการทำงาน ปริมาณงานที่ได้รับ และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ความร้อน เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ไม่ปลอดภัย เชื้อโรคหรือสารเคมี

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ภาวะสุขภาพของบุคลากร (ผลการตรวจสุขภาพเป็นระยะ ประวัติการเจ็บป่วยย้อนหลัง 6 เดือน ความเครียดของบุคลากร)

ปัญหาจริยธรรม (Ethical Considerations)

ไม่มีเนื่องจากไม่ได้ใช้วิธีการศึกษาหรือสิ่งทดลองใด ๆ ในกลุ่มที่ทำการศึกษา
เนื่องจากมีนำผลการตรวจสุขภาพมาใช้ ในการเก็บข้อมูลจึงมีใบยินยอมเข้าร่วมงาน
วิจัย และข้อมูลสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามในการทำวิจัย กับบุคลากรที่มีผลตรวจสุขภาพทุกคน
การศึกษาถึงแม้จะศึกษาในบุคลากรที่มีอายุการทำงานอย่างน้อย 1 ปีทุกคน แต่การผลสรุปและ
นำเสนอผลการศึกษานำเสนอเป็นภาพรวม

ข้อจำกัดในการวิจัย (Limitation)

ผลการตรวจสุขภาพบางประเภทตรวจเฉพาะในบางแผนก บางกลุ่มอายุเท่านั้นจึงทำให้
บางแผนกและผลการตรวจสุขภาพของผู้ที่อายุต่ำกว่า 35 ปีไม่มีผลการตรวจ

กลุ่มแพทย์และทันตแพทย์ สามารถเลือกที่จะเข้ารับหรือไม่เข้ารับการตรวจสุขภาพได้ตาม
ความสมัครใจ ดังนั้นในกลุ่มนี้จะทำให้มีผลการตรวจสุขภาพที่ขาดไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ (Expected Benefit and Application)

1. ผลการศึกษาภาวะสุขภาพของบุคลากรจากการตรวจสุขภาพเป็นระยะ สามารถใช้
เป็นฐานข้อมูลด้านสุขภาพ (ซึ่งปัจจุบันยังไม่ได้จัดทำ) และใช้เปรียบเทียบภาวะสุขภาพของ
บุคลากร ในการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นระยะในปีต่อไป

2. ผลการศึกษานี้จะเป็นข้อมูล เพื่อนำไปใช้ประกอบการจัดโปรแกรมการตรวจ
สุขภาพเป็นระยะของบุคลากรให้เหมาะสมมากขึ้นในครั้งต่อไป

3. ผลการศึกษานี้จะมีผลต่อสุขภาพกับภาวะสุขภาพของบุคลากร สามารถนำมาใช้
ในการจัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ในเชิงรุกคือ ค้นหาบุคลากรที่มีพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับ
การเกิดโรค จัดการให้สูศึกษา และในเชิงรับคือให้การรักษายาบาลเป็นพิเศษในผู้มีความ
ผิดปกติตามกลุ่มโรค

4. ผลการศึกษานี้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร เพื่อช่วยในการวางแผนการดำเนินงาน
งานในโรงพยาบาล ในด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน (Safety Workplace) และเพื่อการ
พัฒนาโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (Health Promotion Hospital)
ทำให้โรงพยาบาลเซนต์หลุยส์เป็นตัวอย่างของสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ (Healthy workplace)
อีกทั้งบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์สามารถเป็นแบบอย่างของผู้มีสุขภาพที่ดี และพัฒนาไปสู่
การเชื่อมโยงการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลกับการดูแลสุขภาพของคนในชุมชนได้