

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาคำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงพยาบาลแกนกลางในโครงการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผู้ให้ข้อมูล คือ หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างานของกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 271 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างานของกลุ่มงานการพยาบาลซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล นำเสนอเป็นจำนวนและค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์หาจำนวนและร้อยละของกลุ่มงานการพยาบาลจำแนกตามระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาล รายด้านและโดยรวม

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาจำนวนและร้อยละของกลุ่มงานการพยาบาลที่ได้ทำกิจกรรมการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเป็นรายข้อ

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาล รายด้านและโดยรวม จำแนกตามระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กร และลักษณะขององค์กรด้านประเภท ขนาด ที่ตั้ง สังกัดระดับกรม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล และลักษณะขององค์กร

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างานของกลุ่มงานการพยาบาลที่เป็นผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาการดำเนินงานโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพในแผนกที่ปฏิบัติงาน (n = 271)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
25 – 34	31	11.4
35 – 44	158	58.3
45 – 54	62	22.9
55 ขึ้นไป	20	7.4
เพศ		
หญิง	269	99.3
ชาย	2	.7
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	4.4
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	225	83
ปริญญาโท	34	12.5
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล		
1 – 5 ปี	9	3.3
6 – 10 ปี	20	7.4
11 – 15 ปี	43	15.9
16 – 20 ปี	104	38.4
21 ปีขึ้นไป	95	35.1

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน		
1 – 5 ปี	113	41.7
6 – 10 ปี	82	30.3
11 – 15 ปี	38	14.0
16 – 20 ปี	18	6.6
21 ปีขึ้นไป	20	7.4
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
อายุรกรรม	28	10.3
ศัลยกรรม	24	8.9
ออร์โธปิดิกส์	10	3.7
สูติ-นรีเวชกรรม	36	13.3
กุมารเวชกรรม	13	4.8
ผู้ป่วยนอก	35	12.9
ผู้ป่วยใน	36	13.3
อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	18	6.6
ห้องผ่าตัด	19	7.0
ห้องผู้ป่วยหนัก	18	6.6
อื่นๆ	34	12.5
ระยะเวลาการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริม		
สุขภาพในแผนกที่ปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	39	14.4
1 – 2 ปี	161	59.4
2 ปีขึ้นไป	71	26.2

จากตารางที่ 4 พบว่า หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างานของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลที่ได้รับการคัดเลือกเป็นโรงพยาบาลแกนกลางในโครงการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่มีอายุ 35 - 44 ปี (ร้อยละ 58.3) เกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 99.3) และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 83) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพการพยาบาล 16 - 20 ปี (ร้อยละ 38.4) และมีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน 1 - 5 ปี (ร้อยละ 41.7) โดยปฏิบัติงานในแผนกสูติ-นรีเวชกรรมและผู้ป่วยนอกมากที่สุด (ร้อยละ 13.3) มีระยะเวลาการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในแผนกที่ปฏิบัติงาน 1 - 2 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 59.4)

ส่วนที่ 2 ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กร

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มงานการพยาบาลจำแนกตามระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กร ตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างานของกลุ่มงานการพยาบาล

ระดับการบริหารงาน แบบมีส่วนร่วมขององค์กร	จำนวนกลุ่มงาน การพยาบาล (N = 24)	ร้อยละ
ระดับปานกลาง	3	12.5
ระดับสูง	21	87.5
รวม	24	100

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มงานการพยาบาลส่วนใหญ่มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กรอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 87.5) รองลงมาคือระดับปานกลาง (ร้อยละ 23.0) และไม่พบว่ามีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กรในระดับสูงมาก ระดับต่ำ และระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการดำเนินงาน
สู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาล รายด้านและโดยรวม

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาลรายด้านและโดยรวม (N = 24)

การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	คะแนน เต็ม	คะแนนการดำเนินงาน	
		X	S.D.
1. ด้านการสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ	13	12.8333	.6370
2. ด้านการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ	31	25.2083	2.7972
3. ด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ	9	8.6667	.8165
4. ด้านการพัฒนาทักษะการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคล	25	22.9583	2.0532
5. ด้านการปรับเปลี่ยนการจัดบริการสาธารณสุข	25	22.8750	1.9850
โดยรวม	103	92.5417	6.4402

จากตารางที่ 6 พบว่า คะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ของกลุ่มงานการพยาบาลโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ย 92.5417 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กลุ่มงานการ
พยาบาลทุกแห่งมีคะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพครบทั้ง 5 ด้าน โดยมี
คะแนนเฉลี่ยในแต่ละด้านใกล้เคียงคะแนนเต็ม

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์หาจำนวนและร้อยละของกลุ่มงานการพยาบาลที่ได้ทำกิจกรรมการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มงานการพยาบาลที่ได้ทำกิจกรรมการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพเป็นรายชื่อ

การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	มีการดำเนินงาน	
	จำนวนกลุ่มงานการพยาบาล (N = 24)	ร้อยละ
1. การกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่เกี่ยวข้องและครอบคลุมในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	24	100
2. การกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพ	24	100
3. การเตรียมความพร้อมบุคลากร	24	100
4. การกำหนดแผนกลยุทธ์/แผนงาน/โครงการหรือกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพ	24	100
5. การกระตุ้น/สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีบทบาทร่วมกันในการวางแผนและการดำเนินงาน	24	100
6. การจัดตั้งคณะกรรมการ/กลุ่มงาน/ผู้รับผิดชอบหรือทีมแกนนำในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	24	100
7. การกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	24	100
8. การจัดสรรบุคลากร งบประมาณ วัสดุ/อุปกรณ์/เครื่องมือ หรือการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	24	100
9. การเผยแพร่แนวคิด นโยบาย และกลยุทธ์ให้บุคลากรทุกคนและประชาชนทั่วไปรับทราบ	24	100
10. การวิเคราะห์สถานการณ์เพื่อกำหนดกรอบนโยบาย	23	95.8
11. การประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ/แผนงาน	23	95.8
12. การวิเคราะห์ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน	23	95.8
13. การกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา/อุปสรรคร่วมกันระหว่างบุคลากรในกลุ่มงานการพยาบาล	23	95.8

จากตารางที่ 7 พบว่า การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานในเรื่องการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบาย การเตรียมความพร้อมบุคลากร การกำหนดแผนกลยุทธ์/แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม การกระตุ้น/สนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วม การจัดตั้งคณะกรรมการ การกำหนดกลุ่มเป้าหมาย การจัดสรรบุคลากร/งบประมาณ และการเผยแพร่แนวคิด/นโยบายให้บุคลากรและประชาชนรับทราบ (ร้อยละ 100)

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มงานการพยาบาลที่ได้ทำกิจกรรมการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพเป็นรายชื่อ

การดำเนินงานสู่การเป็น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	มีการดำเนินงาน	
	จำนวนกลุ่มงานการพยาบาล (N = 24)	ร้อยละ
1. การจัดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานเพื่อสุขภาพ	24	100
2. การดำเนินงานกิจกรรม 5 ส อย่างสม่ำเสมอ	24	100
3. การจัดระบบการดูแลความปลอดภัยหรือการป้องกันอุบัติเหตุ/อุบัติเหตุทั้งในและนอกอาคาร	24	100
4. การจัดเขตปลอดบุหรี่	24	100
5. การจัดระบบกำจัดขยะมูลฝอย	24	100
6. การปรับปรุงหน่วยบริการ/หอผู้ป่วยให้มีภูมิทัศน์/ภูมิสถาปัตยกรรม สะดวก สวยงาม	24	100
7. การจัดให้มีสถานที่ อุปกรณ์การออกกำลังกาย หรืออุปกรณ์กีฬา สำหรับเจ้าหน้าที่	24	100
8. มีการดูแลห้องน้ำ/ห้องส้วมให้สะอาด ถูกสุขลักษณะอยู่เสมอ	24	100
9. การสนับสนุน โสตทัศนูปกรณ์และสื่อต่างๆ ที่พอเพียงสำหรับการบริการส่งเสริมสุขภาพ	24	100
10. การพัฒนา/ปรับปรุงวัสดุ-ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ	24	100
11. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเสริมสร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงาน	24	100
12. จัดกิจกรรมนันทนาการ	24	100
13. สร้างเสริมวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร เช่น การยิ้ม การสวัสดี	24	100

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	มีการดำเนินงาน	
	จำนวนกลุ่มงานการ พยาบาล (N = 24)	ร้อยละ
14. การจัดระบบป้องกันโรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน	23	95.8
15. การจัดบริเวณพักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสุขภาพ	23	95.8
16. การเยี่ยมเยียนให้กำลังใจยามป่วยไข้	23	95.8
17. มีคณะกรรมการดำเนินงานในเรื่องความเสี่ยงต่างๆ ทั้งทางด้าน กายภาพและในการปฏิบัติงาน	22	91.7
18. การจัดระบบการป้องกันอันตรายจากสารเคมี กัมมันตภาพรังสี หรือการจัดการกับวัตถุอันตราย	20	83.3
19. การจัดสถานที่รับประทานอาหารที่ได้มาตรฐาน ถูกหลักสุขาภิบาลสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ป่วย ญาติ และผู้รับบริการ	20	83.3
20. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารของเจ้าหน้าที่	20	83.3
21. การนำวัสดุเหลือใช้มาดัดแปลงเพื่อหมุนเวียนใช้ใหม่	19	79.2
22. จัดกิจกรรมศาสนา/จริยธรรม	19	79.2
23. จัดกิจกรรมอนุรักษ์วัฒนธรรม	18	75.0
24. จัดบอร์ดแนะนำบุคลากรใหม่ จัดบอร์ดแสดงความยินดีแก่ เจ้าหน้าที่สำเร็จการศึกษา หรือจัดบอร์ดอวยพรวันเกิด	15	62.5
25. การยกย่องส่งเสริมคนทำความดี	13	54.2
26. จัดให้มีร้านอาหารสุขภาพ หรือร้านจำหน่ายสินค้าที่ไม่เป็น อันตรายต่อสุขภาพ	12	50.0
27. การช่วยเหลือกัน เช่น โครงการเราแบ่งปันให้คุณ พี่ช่วยน้อง เพื่อนช่วยเพื่อน	12	50.0
28. การจัดเขตปลอดน้ำอัดลม ชา กาแฟ ของมีนเมา	11	45.8
29. จัดให้มีห้องพักผ่อน ห้องสนทนาการ หรือห้องคาราโอเกะ สำหรับเจ้าหน้าที่	11	45.8
30. จัดให้มีห้องคลายเครียดหรือเก้าอี้คลายเครียดสำหรับเจ้าหน้าที่	9	37.5
31. จัดให้มีห้องน้ำที่เหมาะสมสำหรับผู้พิการหรือผู้ที่ต้องใช้รถเข็น	3	12.5

จากตารางที่ 8 พบว่า การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการสร้างสรรคสิ่งแวดลอมที่เอื้อต่อสุขภาพ กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานในเรื่องการจัดสิ่งแวดลอมในที่ทำงาน กิจกรรม 5 ส การจัดระบบดูแลความปลอดภัย การจัดเขตปลอดบุหรี่ การจัดระบบกำจัดขยะมูลฝอย การปรับปรุงภูมิทัศน์/ภูมิสถาปัตยกรรมของหน่วยบริการและหอผู้ป่วย การจัดให้มีสถานที่/อุปกรณ์ออกกำลังกาย การดูแลห้องน้ำ/ห้องส้วมให้ถูกสุขลักษณะ การสนับสนุนโสตทัศนอุปกรณ์/สื่อต่างๆ และการพัฒนา/ปรับปรุงวัสดุ-ครุภัณฑ์เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเสริมสร้างความรักความสามัคคีในหน่วยงาน จัดกิจกรรมนันทนาการและสร้างเสริมวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร (ร้อยละ 100) ส่วนเรื่องที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ การจัดให้มีห้องน้ำที่เหมาะสมสำหรับผู้พิการหรือผู้ที่ต้องใช้รถเข็น (ร้อยละ 12.5)

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของกลุ่มงานการพยาบาลที่ได้ทำกิจกรรมการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพเป็นรายชื่อ

การดำเนินงานสู่การเป็น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	มีการดำเนินงาน	
	จำนวนกลุ่มงานการพยาบาล (N = 24)	ร้อยละ
1. สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมกิจกรรมชุมชนทั้งภาครัฐ และเอกชน เช่น เป็นคณะกรรมการ เป็นเครือข่าย	24	100
2. ให้การสนับสนุนสถานที่ในการจัดทำกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพแก่ชุมชน	24	100
3. ร่วมเป็นวิทยากรอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่องค์กร ชุมชน และหน่วยงานใกล้เคียง	24	100
4. ให้การสนับสนุนสื่อด้านสุขภาพแก่ชุมชน	24	100
5. กระตุ้นและพัฒนาให้บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพเป็นตัวอย่างแก่ชุมชน	24	100
6. การรณรงค์ให้ข้อมูลข่าวสารความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่	23	95.8
7. ประสานงานกับหน่วยบริการอื่น ๆ ในชุมชน	22	91.7
8. สนับสนุนและเป็นที่ปรึกษาในการจัดตั้งกลุ่มและการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มต่างๆ ในชุมชน	22	91.7
9. ร่วมจัดทำข้อมูลสุขภาพของชุมชนและเผยแพร่	21	87.5

จากตารางที่ 9 พบว่า การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานในเรื่องการกระตุ้น/สนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมสุขภาพเป็นตัวอย่างและร่วมกิจกรรมชุมชน รวมทั้งสนับสนุนสถานที่ สื่อด้านสุขภาพและร่วมเป็นวิทยากรอบรมให้ความรู้แก่ชุมชน (ร้อยละ 100) ส่วนเรื่องที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ การร่วมจัดทำข้อมูลสุขภาพของชุมชนและเผยแพร่ (ร้อยละ 87.5)

ตารางที่ 10 จำนวนและร้อยละของกลุ่มงานการพยาบาลที่ได้ทำกิจกรรมการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการพัฒนาทักษะการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคลเป็นรายชื่อ

การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	มีการดำเนินงาน	
	จำนวนกลุ่มงานการพยาบาล (N = 24)	ร้อยละ
<u>สำหรับบุคลากร</u>		
1. ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้า พัฒนาเทคโนโลยี และนวัตกรรมการส่งเสริมสุขภาพ	24	100
2. ส่งเสริมการออกกำลังกาย	24	100
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่มีการตรวจสุขภาพประจำปี	24	100
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีการปรับพฤติกรรมสุขภาพ เช่น การลดพฤติกรรมเสี่ยง	24	100
5. สร้างความรู้ความเข้าใจและทักษะการส่งเสริมสุขภาพแบบองค์รวมแก่บุคลากรทุกระดับ	23	95.8
6. ส่งเสริมการรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพ	23	95.8
7. ส่งเสริมสุขภาพจิต	23	95.8
8. ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม	23	95.8
9. การค้นหาโรคหรือคัดกรองกลุ่มเสี่ยง	23	95.8
10. ส่งเสริมการป้องกันโรค/อุบัติเหตุจากการทำงานและพฤติกรรมความปลอดภัย	21	87.5
11. สร้างความรู้ด้านการดูแลปัญหาสุขภาพในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน	21	87.5

ตารางที่ 10 (ต่อ)

การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	มีการดำเนินงาน	
	จำนวนกลุ่มงานการ พยาบาล (N = 24)	ร้อยละ
<u>สำหรับผู้รับบริการ</u>		
12. การสร้างพลังอำนาจหรือความสามารถให้กลุ่มเป้าหมายมีทักษะ ในการส่งเสริมสุขภาพ	24	100
13. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	24	100
14. การค้นหาโรค /คัดกรองกลุ่มเสี่ยง	24	100
15. การส่งเสริมสุขภาพแม่และเด็ก	23	95.8
16. ส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่	23	95.8
17. ส่งเสริมการรับประทานอาหารสุขภาพ	22	91.7
18. การส่งเสริมสุขภาพจิต	22	91.7
19. จัดกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรม的自我ดูแลตนเองและการเพิ่ม คุณภาพชีวิตผู้ป่วยโรคเรื้อรัง	22	91.7
20. ส่งเสริมการออกกำลังกาย	21	87.5
21. การจัดให้มีมุมหนังสือ หรือเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการส่งเสริม สุขภาพ	21	87.5
22. จัดกิจกรรมฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วย/ผู้พิการ	20	83.3
23. จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านการส่งเสริมสุขภาพในผู้ป่วยนอก	18	75.0
24. จัดให้มีศูนย์กลางเรียนรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพภายในหอผู้ป่วย	18	75.0
25. การจัดบริการ/สอน/สาธิต/แนะนำน้ำดื่มที่ถูกละเลย	16	66.7

จากตารางที่ 10 พบว่า การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการพัฒนาทักษะการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคล สำหรับบุคลากร กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานในเรื่องส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้า/พัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรม การส่งเสริมสุขภาพ การออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพประจำปี และการปรับพฤติกรรมสุขภาพ (ร้อยละ 100) ส่วนเรื่องที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ ส่งเสริมการป้องกันโรค/อุบัติเหตุจากการทำงาน และการสร้างความรู้ด้านการดูแลปัญหาสุขภาพในครอบครัว/เพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 87.5)

สำหรับผู้รับบริการ กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานในเรื่องการสร้างพลังอำนาจหรือความสามารถให้กลุ่มเป้าหมายมีทักษะในการส่งเสริมสุขภาพ การตรวจสุขภาพประจำปี และการค้นหาโรค/คัดกรองกลุ่มเสี่ยง (ร้อยละ 100) ส่วนเรื่องที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ การจัดบริการ/สอน/สาธิต/แนะนำนำดื่มที่ถูกสุขลักษณะ (ร้อยละ 87.5)

ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละของกลุ่มงานการพยาบาลที่ได้ทำกิจกรรมการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพผ่านการปรับเปลี่ยนการจัดบริการสาธารณสุขเป็นรายข้อ

การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	มีการดำเนินงาน	
	จำนวนกลุ่มงานการพยาบาล (N = 24)	ร้อยละ
1. การผสมผสานหลักการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเข้าสู่งานประจำ หรือ สอดแทรกกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพเข้าไปในบริการต่างๆ	24	100
2. มีเครือข่ายระบบบริการสาธารณสุขและระบบรับส่งต่อผู้ป่วยระหว่างสถานบริการและชุมชน	24	100
3. การประสานงานกับเครือข่ายสาธารณสุขระดับต่างๆ ทั้งในและนอกกระทรวงเพื่อให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และสนับสนุนการดำเนินงาน/กิจกรรม ซึ่งกันและกัน	24	100
4. พัฒนาระบบบริการให้สอดคล้องกับการส่งเสริมสุขภาพ	24	100
5. พัฒนาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ	24	100
6. การพัฒนางานศึกษาฝึกอบรมเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ	24	100
7. การปฏิบัติการพยาบาลโดยตระหนักในความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมและเคารพในสิทธิผู้ป่วย	24	100
8. จัดการช่วยเหลือและบริการให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้รับบริการ	24	100
9. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์และสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้รับบริการ เจ้าหน้าที่ และชุมชน	24	100
10. การประกาศให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบถึงสิทธิของผู้รับบริการ	24	100
11. การพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาลให้มีคุณภาพและทำงานโดยเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง	24	100
12. การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการประเมินเจ้าหน้าที่ และ ความพึงพอใจในการบริการ	24	100

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การดำเนินงานสู่การเป็น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	มีการดำเนินงาน	
	จำนวนกลุ่มงานการ พยาบาล (N = 24)	ร้อยละ
13. การพัฒนาคุณภาพบริการ	24	100
14. มีการสร้างทีมสุขภาพ (Health Team) เพื่อส่งเสริมสุขภาพ	23	95.8
15. จัดช่วงเวลาพิเศษให้เจ้าหน้าที่ได้ทำกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	23	95.8
16. การพัฒนาคลินิกพิเศษต่างๆ เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ	23	95.8
17. การวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยเพื่อให้ได้รับบริการแบบองค์รวมที่ต่อเนื่องจากโรงพยาบาลสู่ชุมชน	23	95.8
18. มีกิจกรรมในการประเมินการรับรู้และพฤติกรรมสุขภาพของผู้รับบริการ	22	91.7
19. มีทีมงานสหสาขาวิชาการเพื่อดูแลผู้รับบริการแบบองค์รวมครอบคลุมด้านการส่งเสริมสุขภาพ	22	91.7
20. การประกาศให้ผู้รับบริการทุกคนทราบถึงสิทธิตนเอง	22	91.7
21. จัดบริการดูแลสุขภาพที่บ้าน (Home Health Care)	21	87.5
22. การเชื่อมต่อระบบการระหว่างผู้ป่วยนอกกับผู้ป่วยในเพื่อการติดตามและประเมินภาวะสุขภาพของผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง	18	75.0
23. การพัฒนางานวิจัยเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ	18	75.0
24. การให้บริการสุขภาพทางเลือก เช่น การแพทย์แผนไทย การแพทย์แผนจีน	16	66.7
25. การสร้างกิจกรรมเชิงนวัตกรรมเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ	6	25.0

จากตารางที่ 11 พบว่า การดำเนินงานสู่การเป็น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านการปรับเปลี่ยนการจัดบริการสาธารณสุข กลุ่มงานการพยาบาลทุกแห่งจะมีการดำเนินงานในเรื่องการผสมผสานหลักการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเข้าสู่งานประจำ มีเครือข่ายระบบบริการสาธารณสุขและระบบรับส่งต่อผู้ป่วยระหว่างสถานบริการและชุมชน รวมทั้งมีการประสานงานกับเครือข่ายสาธารณสุขระดับต่างๆ มีการพัฒนาระบบบริการ/เทคโนโลยี/ระบบสารสนเทศและงานศึกษาฝึกอบรมเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ มีการพัฒนาคุณภาพบริการ พัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาลให้มีคุณภาพและทำงานโดยเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ประกาศให้เจ้าหน้าที่ทุกคนทราบถึงสิทธิของผู้รับบริการ/ปฏิบัติการพยาบาลโดยตระหนักในความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมและ

เคารพในสิทธิผู้ป่วย จัดการช่วยเหลือและบริการให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้รับบริการ สร้างความสัมพันธ์และสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างผู้รับบริการ เจ้าหน้าที่ และชุมชน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการประเมินเจ้าหน้าที่และความพึงพอใจในการบริการ (ร้อยละ 100) ส่วนเรื่องที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ การสร้างกิจกรรมเชิงนวัตกรรมเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ (ร้อยละ 25.0)

ส่วนที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาล รายด้านและโดยรวม จำแนกตามระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กร และลักษณะขององค์กรด้านประเภท ขนาด ที่ตั้งและสังกัดระดับกรม

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาลรายด้านและ โดยรวมจำแนกตามระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กร

การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ		N	\bar{X}	S.D.	df	t
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม						
รายด้าน						
1.	การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ				22	.639
	ระดับปานกลาง	3	12.6667	.5774		
	ระดับสูง	21	12.8571	.6547		
2.	การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ				22	.436
	ระดับปานกลาง	3	24.0000	3.0000		
	ระดับสูง	21	25.3810	2.8014		
3.	การสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ				2.075	.527
	ระดับปานกลาง	3	8.0000	1.7321		
	ระดับสูง	21	8.7619	.6249		
4.	การพัฒนาทักษะการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคล				22	.584
	ระดับปานกลาง	3	22.3333	3.0551		
	ระดับสูง	21	23.0476	1.9615		
5.	การปรับเปลี่ยนการจัดบริการสาธารณสุข				2.061	.485
	ระดับปานกลาง	3	21.0000	4.3589		
	ระดับสูง	21	23.1429	1.4243		
โดยรวม					2.115	.538
	ระดับปานกลาง	3	88.0000	12.1655		
	ระดับสูง	21	93.1905	5.4187		

จากตารางที่ 12 พบว่า คะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งรายด้านและ โดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาลที่มีระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กรในระดับสูงจะไม่มากกว่าโรงพยาบาลที่มีระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมขององค์กรในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของ
กลุ่มงานการพยาบาล รายด้านและ โดยรวม จำแนกตามประเภทของโรงพยาบาล

การดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ		N	\bar{X}	S.D.	df	t
รายด้าน						
1. การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ	เฉพาะทาง	4	13.0000	.0000	22	.565
	ทั่วไป	20	12.8000	.6959		
2. การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ	เฉพาะทาง	4	27.0000	2.1602	22	1.435
	ทั่วไป	20	24.8500	2.8149		
3. การสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชน เพื่อสุขภาพ	เฉพาะทาง	4	8.5000	1.0000	22	-.439
	ทั่วไป	20	8.7000	.8013		
4. การพัฒนาทักษะการส่งเสริมสุขภาพส่วน บุคคล	เฉพาะทาง	4	23.0000	1.6330	22	0.43
	ทั่วไป	20	22.9500	2.1637		
5. การปรับเปลี่ยนการจัดบริการสาธารณสุข	เฉพาะทาง	4	22.7500	.9574	22	-.135
	ทั่วไป	20	22.9000	2.1497		
โดยรวม					22	.573
	เฉพาะทาง	4	94.2500	3.0957		
	ทั่วไป	20	92.2000	6.9252		

จากตารางที่ 13 พบว่า คะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งรายด้านและ โดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาลที่ประเภทของโรงพยาบาลต่างกันจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของ
กลุ่มงานการพยาบาลรายด้านและโดยรวมจำแนกตามขนาดของโรงพยาบาล

แหล่งของความแปรปรวน		df	SS	MS	F
1. ด้านการสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ					
	ระหว่างกลุ่ม	2	.333	.167	.389
	ภายในกลุ่ม	21	9.000	.429	
	รวม	23	9.333		
2. ด้านการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ					
	ระหว่างกลุ่ม	2	10.458	5.229	.648
	ภายในกลุ่ม	21	169.500	8.071	
	รวม	23	179.958		
3. ด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชน เพื่อสุขภาพ					
	ระหว่างกลุ่ม	2	.583	.292	.415
	ภายในกลุ่ม	21	14.750	.702	
	รวม	23	15.333		
4. ด้านการพัฒนาทักษะการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคล					
	ระหว่างกลุ่ม	2	3.208	1.604	.359
	ภายในกลุ่ม	21	93.750	4.464	
	รวม	23	96.958		
5. ด้านการปรับเปลี่ยนการจัดบริการสาธารณสุข					
	ระหว่างกลุ่ม	2	6.125	3.063	.761
	ภายในกลุ่ม	21	84.500	4.024	
	รวม	23	90.625		
โดยรวม					
	ระหว่างกลุ่ม	2	31.458	15.729	.358
	ภายในกลุ่ม	21	922.500	43.929	
	รวม	23	953.958		

จากตารางที่ 14 พบว่า คะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งรายด้านและโดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาลที่มีขนาดของโรงพยาบาลต่างกันจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาลรายด้านและโดยรวมจำแนกตามที่ตั้งของโรงพยาบาล

แหล่งของความแปรปรวน		df	SS	MS	F
1. ด้านการสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ					
	ระหว่างกลุ่ม	3	1.083	.361	.875
	ภายในกลุ่ม	20	8.250	.413	
	รวม	23	9.333		
2. ด้านการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ					
	ระหว่างกลุ่ม	3	34.425	11.475	1.577
	ภายในกลุ่ม	20	145.533	7.277	
	รวม	23	179.958		
3. ด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ					
	ระหว่างกลุ่ม	3	.894	.298	.413
	ภายในกลุ่ม	20	14.439	.722	
	รวม	23	15.333		
4. ด้านการพัฒนาทักษะการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคล					
	ระหว่างกลุ่ม	3	4.119	1.373	.296
	ภายในกลุ่ม	20	92.839	4.642	
	รวม	23	96.958		
5. ด้านการปรับเปลี่ยนการจัดบริการสาธารณสุข					
	ระหว่างกลุ่ม	3	18.319	6.106	1.689
	ภายในกลุ่ม	20	72.306	3.615	
	รวม	23	90.625		

ตารางที่ 15 (ต่อ)

แหล่งของความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
โดยรวม				
ระหว่างกลุ่ม	3	115.436	38.479	.918
ภายในกลุ่ม	20	838.522	41.926	
รวม	23	953.958		

จากตารางที่ 15 พบว่า คะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งรายด้านและโดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาลที่โรงพยาบาลตั้งอยู่ในภูมิภาคต่างกันจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานการพยาบาลรายด้านและโดยรวมจำแนกตามสังกัดของโรงพยาบาล

แหล่งของความแปรปรวน	Df	SS	MS	F
1. ด้านการสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	5	.476	.9524	.194
ภายในกลุ่ม	18	8.857	.492	
รวม	23	9.333		
2. ด้านการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	5	22.244	4.449	.508
ภายในกลุ่ม	18	157.714	8.762	
รวม	23	179.958		
3. ด้านการสร้างความเข้มแข็งให้กับกิจกรรมชุมชนเพื่อสุขภาพ				
ระหว่างกลุ่ม	5	3.905	.781	1.230
ภายในกลุ่ม	18	11.429	.635	
รวม	23	15.333		

ตารางที่ 16 (ต่อ)

แหล่งของความแปรปรวน		Df	SS	MS	F
4. ด้านการพัฒนาทักษะการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคล					
บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5	11.301	2.260	.475
	ภายในกลุ่ม	18	85.657	4.759	
รวม		23	96.958		
5. ด้านการปรับเปลี่ยนการจัดบริการสาธารณสุข					
	ระหว่างกลุ่ม	5	8.396	1.679	.368
	ภายในกลุ่ม	18	82.229	4.568	
รวม		23	90.625		
โดยรวม					
	ระหว่างกลุ่ม	5	83.901	16.780	.347
	ภายในกลุ่ม	18	870.057	48.337	
รวม		23	953.958		

จากตารางที่ 16 พบว่า คะแนนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งรายด้านและโดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาลที่โรงพยาบาลมีสังกัดระดับกรมต่างกันจะไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05